



IPOMAGI credendo nei valori dell'inclusività, che contengono in essi il valore della parità di genere e della non-discriminazione all'interno del contesto aziendale, decide volontariamente di includere nella propria Politica di gestione integrata e di RSI, l'implementazione di un efficace sistema di gestione della parità di genere, conforme alle linee guida della UNI PdR 125:2022.

La specifica Politica di parità di genere è definita dall'Alta Direzione, che si costituisce in Comitato Guida per valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, operando attraverso:

- la definizione di un piano di azione per l'attuazione dei presenti scopi;
- impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti richiesti, la loro attuazione e misurazione finalizzata al miglioramento nel tempo dei risultati degli specifici KPI, attraverso i quali guida e verifica le azioni pianificate.

In questa Politica l'organizzazione evidenzia la volontà di perseguire la parità di genere come aspetto di valorizzazione della diversità e dando tutto il supporto necessario al riconoscimento di pari diritti ed opportunità al femminile presente ¹, nella gestione del personale aziendale, comunicando e diffondendo questi intenti, sia all'interno dell'organizzazione, sia alle parti esterne interessate, promuovendoli attivamente con la formazione del management aziendale e la sensibilizzazione di tutto il personale.

Per l'anno 2022 l'obiettivo principale è il conseguimento della certificazione e l'impostazione, sul Piano strategico, di quanto sarà oggetto di lavoro negli anni a seguire. A tale scopo si impegna a gestire il personale in modo da:

- garantire la gestione di tutte le fasi del percorso professionale all'interno dell'Organizzazione (dalla selezione, alla formazione, ai percorsi di crescita/carriera, anche retributiva), improntate al principio delle pari opportunità, inclusione e meritocrazia;
- sviluppare opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio in grado di identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento;
- garantire pari opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità e dei caregivers;

¹ Si parla di "empowerment femminile" A seconda dei contesti socio-culturali e degli ambiti in cui viene applicato, per i quali esso assume forme e applicazioni differenti – pur rimanendo coerente nel suo obiettivo finale. In alcuni Paesi del mondo empowerment significa avere la possibilità di scegliere di studiare, di non sposarsi, di non avere figli/figlie; in altri Paesi significa combattere per il diritto ad essere rappresentate in ambiti di potere, assumere ruoli apicali nelle organizzazioni, avere la possibilità di utilizzare la propria voce e vedersi riconosciute. L'empowerment delle donne si applica quindi a tutti gli ambiti: alle relazioni personali, al contesto lavorativo, alla vita politica e a quella sociale.

- mantenere l'attuale livello di equilibrio di genere nella forza lavoro impiegata (tenuto conto della situazione attuale nella parte operativa caratterizzata da offerta di lavoro soprattutto maschile) favorendo la promozione trasversale di bilanciamento del principio di parità di genere della parte tecnico-amministrativa;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, anche apicale, valorizzando le competenze, l'evoluzione delle carriere e assicurando l'equa remunerazione a parità di mansionario;
- Supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo policy e benefit dedicate alla tutela della maternità/ paternità e favorendo la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, comprese le attività dei caregivers;
- combattere e affrontare il comportamento non coerente con i principi di D&I e garantire che le persone che combattono il comportamento inappropriato, e coloro che ne sono colpiti, siano protette e supportate;

Il sistema di gestione permetterà di valutare costantemente quali e quanti progressi siano in svolgimento e garantirà nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, attraverso gli specifici KPI (*Key Performance Indicator* sulle 6 aree: - cultura e strategia; - governance; - processi HR; - opportunità di crescita in azienda senza discriminare il genere; - equità remunerativa per genere e per mansioni e uguali professionalità; - tutela della genitorialità, della cura in veste di caregiver e conciliazione vita-lavoro).

Questa Politica sarà

- revisionata o confermata periodicamente sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e degli Audit di sistema;
- coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze specifiche e organizzative, individuata nella Dott.ssa Sebastianelli Alice ;
- supportata da adeguate risorse (budget) annuali, responsabilità ed autorità sintetizzate dal comitato guida per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi stabiliti.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere, nelle persone di ALICE SEBASTIANELLI e VALERIO SEBASTIANELLI, coadiuvati da Responsabile Amministrativo RSGI, Responsabili di Cantieri, implicato ognuno per la sua parte a contribuire alle necessità definite.

Data 28/11/2022

Firma AU

Firme Comitato Guida

Diffuso a tutta l'organizzazione nell'incontro informativo del 01.12.2022