

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

PdR 125:2022

PREMESSA

La presente Politica per la Parità di Genere (di seguito anche la "Politica") di IEME S.r.l. definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Azienda nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

IEME S.r.l. valuta da sempre le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. Con l'adozione della norma UNI PdR 125:2022, si è avuta una ulteriore svolta e si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare e promuovere una cultura inclusiva e priva di distorsioni, anche a livello inconscio, che valorizzi tutte le persone presenti in Azienda in modo univoco. L'impegno di IEME S.r.l. è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi parte integrante della società, adottando una strategia di gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione. La politica per la parità di genere parte dalla riduzione graduale delle differenze retributive e di avanzamento di carriera che possono essere occorse nella storia dell'Azienda. Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'Azienda.

È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di cultura diversa, aprono a nuove idee a soluzioni innovative e alla competizione positiva fra il personale e gruppi di lavoro; tutto ciò non solo accresce ognuno di noi ma favorisce la crescita e la prosperità dell'Azienda in un mondo sempre più competitivo.

L'Azienda attua una Politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative sulla gestione della Parità di Genere. L'Azienda ha provveduto alla costituzione del Comitato Guida ed alla nomina dei suoi componenti, con il compito di coordinare la redazione del Piano strategico e delle politiche e identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di Parità di genere.

Detto questo IEME S.r.l. si impegna concretamente:

- Nel welfare familiare;
- Negli aiuti concreti alle famiglie dei propri collaboratori in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
- A sostenere eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- Promuovere politiche attive per la parità di genere e l'inclusione.

Dichiarazione di impegno

IEME S.r.l. si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo ed equo che rispetti i diritti di tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.

L'Azienda riconosce l'importanza della parità di genere e si impegna a creare opportunità e condizioni di lavoro uguali per tutti i dipendenti. In particolare, si impegna a:

- Diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione, rivolto a tutto lo staff;
- Comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere

femminile anche assicurando, in caso di eventuale rappresentanza nei ruoli di relatore durante eventi e convegni, che i generi siano equamente rappresentati;

- Definire i KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- Garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- Individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e IEME S.r.l. prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- Nominare un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- Assegnare il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi del "Piano Strategico";
- Creare e mantenere un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

Politica di parità di genere dell'Azienda

La Politica di parità di genere è:

- Definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato guida;
- Comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- Oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- Revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- Coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere;
- Resa disponibile sul sito dell'organizzazione.

Non discriminazione di genere

IEME S.r.l. si impegna a non discriminare i dipendenti in base al genere assicurando che nessun dipendente sarà soggetto a trattamenti sfavorevoli o discriminazione a causa del genere, incluse le azioni come il licenziamento, l'assunzione, la promozione o l'assegnazione di compiti. IEME S.r.l. esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti che possano essere a qualunque titolo riconducibili a pratiche di mobbing. È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sia che si tratti di molestia sessuale sia che essa possa essere riferita alle diversità personali e culturali. IEME S.r.l. interverrà per impedire atteggiamenti ingiuriosi, discriminatori o diffamatori; a questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi. In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

Parità di opportunità

IEME S.r.l. offre pari opportunità di sviluppo e progressione a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. Le decisioni relative all'assunzione, all'avanzamento di carriera e alla formazione dei dipendenti saranno basate sul merito e sulle competenze, senza discriminazione di genere.

Linguaggio inclusivo

IEME S.r.l. promuove l'uso di un linguaggio inclusivo e non sessista in tutti i documenti aziendali, le comunicazioni interne ed esterne e le interazioni tra i dipendenti. È dovere di tutto il personale impegnarsi ad utilizzare termini ed espressioni che rispettino e includano tutte le identità di genere.

Rispetto dei lavoratori

IEME S.r.l. si impegna a garantire la soddisfazione dei lavoratori e dei collaboratori attraverso il miglioramento continuo delle condizioni lavorative rispettando i principi della responsabilità sociale e della Parità di Genere, valorizzando le proprie risorse umane attraverso la cura dei loro bisogni ed aspettative in rigoroso rispetto delle norme. Sarà dato ascolto alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, saranno accolti tutti suggerimenti, saranno rilevate e gestite le ragioni di insoddisfazione che dovessero nascere.

Sensibilizzazione e formazione

L'Azienda promuove la sensibilizzazione e la formazione continua sui temi di genere per tutti i dipendenti, per aumentare la consapevolezza sulle questioni di genere, eliminare gli stereotipi di genere e promuovere l'uguaglianza.

- *Processo di selezione e assunzione:*
 - IEME S.r.l. si impegna ad assumere persone con diversi background ed abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, l'Azienda si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati assicurando, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui processi mentali che possono impattare negativamente i processi di selezione.
- *Sistema di valutazione del personale:*
 - Il sistema di valutazione del personale incentiva il dialogo costante tra IEME S.r.l. e il proprio personale, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'Azienda. È favorito e incentivato il confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione utilizzando del feedback inteso come miglioramento continuo.
- *Formazione, sviluppo professionale e comunicazione:*
 - IEME S.r.l. si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati alla "gender equality" e alla capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, IEME S.r.l. si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini.
- *Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro:*
 - IEME S.r.l. si impegna a migliorare l'equilibrio tra la vita privata e il lavoro del proprio personale attraverso l'introduzione e la formalizzazione del lavoro agile, supportandolo i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo nei periodi di assenza di rimanere in contatto con l'Azienda e favorendo il reinserimento al termine, attraverso momenti di confronto e monitoraggio. Infine, IEME S.r.l. si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Conciliazione vita lavoro

L'Azienda interviene su vari piani, ricercando una differenziazione degli strumenti di conciliazione per venire incontro a necessità e modelli di vita e familiari sempre più eterogenei, ricercando un adeguato bilanciamento fra esigenze di cura, di vita e di lavoro. IEME S.r.l. rispetta e supporta i diritti dei dipendenti alla maternità e alla paternità, consentendo ai dipendenti di conciliare le loro responsabilità familiari e lavorative.

Ambiente di lavoro sicuro

IEME S.r.l. si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e privo di molestie di genere, prendendo misure preventive per prevenire e affrontare qualsiasi forma di discriminazione di genere, molestia sessuale o comportamenti inappropriati.

Contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro

IEME S.r.l. ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna a adottare misure sanzionatorie adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile. IEME S.r.l. riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza. Nell'Azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Obiettivi

IEME S.r.l., a seguito dell'analisi delle normative in vigore e dei documenti di indirizzo delle più importanti istituzioni nazionali e internazionali, ha definito i seguenti temi come assi portanti del "Piano Strategico", per ciascuno dei quali il Comitato Guida identifica e monitora specifici KPI:

- Cultura e strategia;
- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Segnalazione e gestione delle violazioni

I dipendenti sono incoraggiati a segnalare qualsiasi violazione delle politiche di genere e comportamenti oltraggiosi. A tal fine è stato implementato e messo a disposizione un canale di segnalazione sicuro e confidenziale. Il sistema di segnalazioni è messo a disposizione dei dipendenti e permette al management di gestire ogni violazione dei valori, dei principi e delle procedure dell'Azienda e di adottare misure appropriate per affrontare e risolvere tali segnalazioni.

IEME S.r.l. incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto e di situazioni di:

- Abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- Molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- Discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
- Discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- Mancato rispetto dei diritti spettanti ai/lle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;

- Mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita lavoro;
 - Disparità retributiva;
- A tale fine, è stata predisposto uno specifico canale di comunicazione nella Intranet aziendale.

Piano della spesa

Annualmente è definito un budget per il raggiungimento degli obiettivi di Parità di genere stabiliti.

Monitoraggio e revisione

IEME S.r.l. monitorerà regolarmente l'efficacia della politica di genere conforme e apporterà le modifiche necessarie per garantire il rispetto delle disposizioni normative e il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere.

Cesena (FC) li, 02.10.2025

La Direzione
Ana Filipa DUARTE DA COSTA

