

INDICE

- 1. VALORI, PRINCIPI ISPIRATORI E IMPEGNO VERSO LA PARITÀ DI GENERE**
- 2. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE**
 1. Processo di Selezione, Assunzione e Onboarding
 2. Gestione della Carriera
 3. Equità Retributiva
 4. Organizzazione del Lavoro, Conciliazione Tempi Vita-Lavoro e Politica per la Genitorialità
 5. Prevenzione di Ogni Forma di Abuso Fisico, Verbale, Digitale (Molestia) sui Luoghi di Lavoro
- 3. DIFFUSIONE, MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

Rev.	Data	Redazione	Controllo	Approvazione
0	23/10/24	Responsabile Sistema di Gestione Parità di genere	Comitato Guida	Direzione

1. VALORI, PRINCIPI ISPIRATORI e IMPEGNO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

IMAR Srl (<https://imarsrl.com>), con oltre 60 anni di esperienza nel settore della trasformazione dei metalli per l'industria e l'arredamento, è impegnata a garantire una crescita sostenibile.

L'azienda si pone l'obiettivo di diventare un modello di **sostenibilità** e coniuga i principi di buona gestione economica con quelli del **rispetto per la persona e per l'ambiente**.

Imar Srl promuove i valori della **lealtà**, della **responsabilità** e di una **crescita sostenibile e inclusiva**. Contrasta ogni forma di discriminazione all'interno dei contesti aziendali e sociali, per motivi di età, razza, etnia, nazionalità, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, appartenenza ad associazioni e sindacati, orientamenti politici.

Imar Srl è consapevole della necessità di cogliere il valore di un pieno empowerment femminile e dell'importanza del contributo e delle risorse femminili per favorire una crescita aziendale in chiave di sostenibilità economica e sociale. Più lavoro femminile significa poter contare su un capitale umano e sociale inespresso e sottoutilizzato e **valorizzare la diversità** come fattore chiave per una maggiore innovazione e uno sviluppo sostenibile nel lungo periodo.

In linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025* definita dall'Unione Europea e con la *Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021-2026*, l'azienda si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, ai bias e alla violenza di genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con i propri valori, Imar Srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per contribuire a una **cultura aziendale inclusiva**, favorendo l'equità di genere all'interno e all'esterno dei propri spazi.

Il conseguimento della Certificazione rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, per ridurre il divario di genere con benefici per il **benessere** di tutto il personale, **impatti etici, sociali e reputazionali**.

I **Principi fondamentali** alla base della Politica per la Parità di Genere di Imar Srl sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- TUTELA e VALORIZZAZIONE DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

- Per raggiungere gli obiettivi di parità di genere, la Direzione ritiene essenziale adottare continuamente il SGPG, sviluppando un modello organizzativo che valorizzi equità e inclusività.

In particolare, Imar Srl si impegna:

- ad adottare strumenti, come corsi di formazione e meccanismi di segnalazione anonima, per **prevenire ogni forma di discriminazione** di genere e contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale;
- a **valorizzare le diversità** in ogni processo aziendale e garantire che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'organizzazione sia improntata ai principi di pari opportunità e meritocrazia: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/fornitura dei prodotti;
- a **sostenere una genitorialità condivisa** e il welfare familiare e personale attraverso modalità di lavoro, come smart working e orari flessibili, già sperimentate con successo in diversi team, tali da **favorire la conciliazione** tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, **sensibilizzazione**, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una **comunicazione**, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiarino in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

L'azienda si impegna a valutare i progressi fatti, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI e garantendo opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio per identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

2. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Nello specifico, Imar Srl interviene e si impegna a migliorare nelle seguenti aree:

1. Processo di Selezione, Assunzione e Onboarding

Imar Srl si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, compatibilmente con la disponibilità di risorse sul mercato del lavoro e nel settore di riferimento, con riferimento a ruolo e mansione.

L'azienda assicura che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter, HR Manager e HR Specialists ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase ed evitare che vengano poste domande discriminatorie e lesive della dignità della persona. Allo stesso tempo, l'azienda si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

Durante il percorso di on-boarding vengono condivisi con ciascuna nuova persona assunta i documenti (cartacei e digitali) che illustrano i valori aziendali, le buone prassi a favore di comportamenti orientati alla diversità, inclusione e non discriminazione e la presente Politica per la parità di genere.

Alla cessazione del rapporto di lavoro Imar Srl si è dotata di un processo chiaro e condiviso di *exit interview* per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda. A tal riguardo, particolare attenzione viene data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, etc).

2. Gestione della Carriera

Imar Srl promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere.

Imar Srl si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo e percorsi di carriera senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Mappatura e Valutazione Competenze e di Talent Development.

Il sistema di **Valutazione della Competenze** incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di **Piani di Crescita** senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo. Nella fase di "Valutazione Finale" la Direzione HR si impegna a verificare che la curva delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere.

L'organizzazione garantisce **un'equa formazione** a tutto il suo personale. La scelta di iscrivere o meno un dipendente a un corso di formazione è dettata da criteri di merito, obiettivi del piano di crescita, oppure da corsi di aggiornamento professionale obbligatori (dovuti a norme tecniche specifiche o modifiche a regolamenti cogenti).

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutto il personale volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i/le responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, l'azienda si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

3. Equità retributiva

Imar Srl si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutto il personale, indipendentemente dal genere.

Gli **interventi retributivi periodici**, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

4. Organizzazione del lavoro, conciliazione tempi vita-lavoro e Politica per la genitorialità

Imar Srl si impegna a migliorare il work-life balance dei collaboratori e delle collaboratrici in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, tenendo conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

Per fare questo Imar Srl adotta modalità di lavoro flessibile non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati.

Imar Srl intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità, prima durante e dopo la nascita. Inoltre, supporta il personale durante e dopo periodi di congedo evitando qualsiasi discriminazione, consentendo di rimanere in contatto con l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine, anche grazie a specifiche iniziative di ri-orientamento.

Il congedo di paternità viene promosso attraverso i canali di comunicazione interna affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.

Il supporto ai padri e alle madri viene inoltre ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come l'inclusione di opzioni di scelta nell'allocazione dei bonus welfare, ad esempio sottoforma di voucher per attività sportive, convenzioni con asili e centri ricreativi.

5. Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Imar Srl si impegna a prevenire le molestie nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato alla sensibilizzazione sulle molestie e sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

L'azienda vieta da regolamento interno l'affissione di immagini, scritte, fotografie (es. calendari sessisti) che possano ledere la dignità della persona e andare contro il decoro dell'ambiente lavorativo.

Ha definito strumenti di segnalazione per garantire a ogni persona nell'organizzazione di esprimere la propria opinione anche in assoluto anonimato, di poter comunicare spunti di miglioramento, di poter effettuare segnalazioni su qualsiasi forma di abuso fisico verbale digitale subito, con la garanzia di tutela da eventuali ritorsioni.

Imar Srl si impegna a promuovere un linguaggio rispettoso delle diversità, che favorisca il dialogo e il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste, informando e formando il personale per garantire la sensibilizzazione sulle tematiche di parità di genere.

3. DIFFUSIONE, MONITORAGGIO e ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Questa Politica per la Parità di genere è rivolta e **condivisa con tutti gli stakeholder**, con l'obiettivo di avere un impatto positivo e diventare un punto di riferimento per altre aziende.

Viene comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito imarsrl.com e sui canali istituzionali.

La Direzione aziendale ha istituito un **Comitato Guida per la Parità di Genere**.

Il Comitato si impegna allo sviluppo e al controllo di un Piano strategico sui temi di parità di genere che definisce gli indicatori applicabili all'organizzazione, i punti di forza e debolezza su cui intervenire, gli obiettivi, le azioni per raggiungere la parità di genere e i percorsi formativi intrapresi sul tema.

Impegni e obiettivi vengono revisionati annualmente dalla Direzione alla presenza del Comitato stesso, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni. Anche l'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida e al/alla Responsabile della Politica della Parità di genere.