

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

**Industria Servizi S.r.l.** nel rispetto dei principi e azioni definiti dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 e in linea con l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, il Global Compact, i Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite, nonché con le convenzioni sui diritti umani, nel promuovere i valori fondamentali come la dignità delle persone, la parità di genere, l'opposizione a qualsiasi forma di discriminazione, si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo e equo, dove tutte le persone hanno le stesse opportunità di crescita e sviluppo, indipendentemente dal genere.

Ispirata a principi fondamentali quali:

- **Uguaglianza delle opportunità:** garantire a tutti i dipendenti pari opportunità di accesso a posizioni, formazione e sviluppo professionale
- **Eliminazione delle discriminazioni:** prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta basata sul genere
- **Conciliazione vita-lavoro:** promuovere misure flessibili per conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, sostenendo in particolare le donne e i genitori
- **Trasparenza e comunicazione:** assicurare trasparenza nelle procedure di selezione, valutazione e retribuzione, e promuovere una comunicazione aperta e inclusiva
- **Leadership inclusiva:** fornire ai leader gli strumenti e le competenze necessarie per promuovere la parità di genere e creare un ambiente di lavoro inclusivo.

L'Organizzazione si impegna a:

- **Mantenere e/o implementare la rappresentanza femminile** in tutte le aree dell'azienda, in particolare nei ruoli di leadership.
- **Mantenere equità retributiva di genere** attraverso analisi regolari e azioni correttive.
- **Promuovere la diversità di genere** nei team di lavoro e nei processi decisionali.
- **Prevenire e contrastare la violenza di genere** sul luogo di lavoro.
- **Sensibilizzare tutti i dipendenti** sui temi della parità di genere e dell'inclusione.

Le azioni concrete poste in essere, di seguito riportate, investono il “ciclo di vita” delle risorse all'interno dell'organizzazione

- **Reclutamento e selezione:**
  - Utilizzare descrizioni di lavoro neutre rispetto al genere.
  - Promuovere la diversità di genere nelle interviste e nei panel di selezione.
  - Adottare strumenti di valutazione delle competenze imparziali.

- Rendere note ai candidati ad un impiego le informazioni relative alla posizione, all'inquadramento e alla fascia retributiva secondo criteri chiari e coerenti con i principi di pari opportunità.
- **Sviluppo professionale:**
  - Offrire opportunità di formazione e sviluppo a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.
  - Sostenere la partecipazione delle donne a programmi di mentoring e coaching.
  - Promuovere la leadership femminile attraverso iniziative specifiche.
- **Equità Salariale**
  - La retribuzione è determinata sulla base di criteri oggettivi, quali responsabilità, competenze e valore apportato all'Azienda.
  - Sono garantiti trasparenza e chiarezza sui criteri utilizzati per la determinazione della retribuzione.
  - Ciascun lavoratore e ciascuna lavoratrice può esercitare il diritto di richiedere informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, nel rispetto della normativa vigente e della tutela della riservatezza dei dati personali.
  - Vengono effettuate periodicamente analisi delle retribuzioni al fine di monitorare e garantire l'equità salariale.
- **Conciliazione vita-lavoro / Genitorialità e cura:**
  - Offrire flessibilità nell'organizzazione del lavoro (come ad esempio smart working, part-time, flessibilità oraria).
  - Sostenere i dipendenti che desiderano rientrare al lavoro dopo una pausa per maternità o paternità.
  - Mettere a disposizione servizi di assistenza all'infanzia.
- **Prevenzione Abusi e Molestie**

Industria Servizi nella creazione di un piano di prevenzione degli abusi e delle molestie sul luogo di lavoro quale strumento essenziale per creare un ambiente lavorativo sano, sicuro e rispettoso persegue l'obiettivo di:

  - Prevenire qualsiasi forma di abuso o molestia sul luogo di lavoro.
  - Creare una cultura aziendale basata sul rispetto e sulla tolleranza zero verso comportamenti inappropriati.
  - Garantire un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i dipendenti.
  - Definire procedure chiare e trasparenti per la gestione delle segnalazioni.
- **Comunicazione e sensibilizzazione:**
  - Organizzare attività di formazione e sensibilizzazione sulla parità di genere.
  - Promuovere una comunicazione inclusiva e rispettoso del genere in tutti i canali aziendali.
  - Coinvolgere i dipendenti nella definizione e implementazione delle politiche di parità di genere.

- Comunicare annualmente al personale le informazioni in merito ai diritti previsti dalla normativa vigente in materia di trasparenza retributiva.

Nelle attività di monitoraggio e valutazione l'organizzazione si è dotata di un sistema di identificazione degli indicatori chiave di performance per misurare i progressi verso gli obiettivi procedendo a raccolta e analisi dei dati con individuazione di eventuali gap e aree di miglioramento. La presente politica è definita, riesaminata periodicamente e monitorata dall'Alta Direzione di concerto con il Comitato Guida e coordinata dal Responsabile di Sistema per la Parità di Genere designato dal management ed in possesso di competenze organizzative e di genere.

L'Alta Direzione si assume la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi, del relativo monitoraggio indicati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

La politica sulla parità di genere e le tematiche collegate sono comunicate all'interno dell'organizzazione e pubblicate sul sito internet.

Data: 03/06/2026

Amministratore Delegato

INDUSTRIA SERVIZI S.R.L.  
Consigliere Delegato

