



**POLITICA PER LA PARITÀ
DI GENERE
ITALVIPLA S.R.L.**

PDG.POL.01 – REV. 0 del 25-03-2025



INTRODUZIONE:

Per volontà della nostra Direzione e in coordinamento con il Comitato Guida¹, abbiamo deciso di adottare la presente politica per la Parità di genere globale con l'obiettivo di perseguire, valorizzare e tutelare:

- la diversità uomo - donna;
- le pari opportunità sul luogo di lavoro;
- l'empowerment femminile.

Siamo infatti fermamente convinti che si possa e si debba contribuire ad un cambiamento culturale nella nostra Società al fine di raggiungere una più equa Parità di Genere, anche attraverso iniziative nelle singole organizzazioni che operano nel mondo e in particolare nel nostro Paese. Ogni nostro sforzo è pertanto proteso verso la massimizzazione dei progressi in materia di occupazione e rappresentanza femminile attraverso azioni concrete partendo proprio dalla nostra realtà. Per questo motivo ci impegniamo quotidianamente per il superamento della visione stereotipata dei ruoli, attivando e auspicabilmente attraendo i talenti femminili, così da stimolare la crescita economica e sociale del Paese.

Noi, pertanto, crediamo:

- nei principi di Parità e Uguaglianza affermati e tutelati dalla nostra Costituzione;
- nell'obiettivo di una piena occupazione femminile;
- nella effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- nella valorizzazione della attività di cura familiare quale momento di acquisizione di importanti competenze;
- nella necessità di azioni concrete e programmate per favorire l'uguaglianza sostanziale;
- nello strumento della Certificazione di Parità di Genere quale leva efficace di progresso.

¹ Organo collegiale interno disciplinato per mezzo di un apposito regolamento e composto necessariamente dall'amministratore delegato (o da suo delegato), dal direttore del personale (o altra figura equivalente) e da altri componenti facoltativi.



IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, l'azienda ITALVIPLA S.R.L., ha deciso di **adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022**, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per ITALVIPLA S.R.L., rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di ITALVIPLA S.R.L., sono:

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



L'attenzione con la quale ITALVIPLA S.R.L., concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, nell'obiettivo di una piena occupazione femminile;
- 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, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

La Strategia per la Parità di Genere 2020 - 2025 dell'Unione Europea si propone di raggiungere una serie di obiettivi chiave per promuovere l'uguaglianza di genere in vari settori della società.

Gli **obiettivi principali** sono porre fine alla violenza di genere; combattere gli stereotipi di genere; colmare il divario di genere nel mercato del lavoro; raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici; far fronte al problema del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne; colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica. La strategia persegue il duplice approccio dell'**inserimento della dimensione di genere in tutte le politiche**, combinato con interventi mirati, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'**intersettorialità**. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno dell'UE, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di ITALVIPLA S.R.L., ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

ITALVIPLA S.R.L., si impegna:



- **ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere** e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- **a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale:** 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 il welfare familiare** dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) 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.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

Il Comitato Guida rappresentato dal "*Responsabile per la Parità di Genere*" verifica il rispetto della pianificazione, ne aggiorna lo Stato Avanzamento Lavori ed opera il necessario monitoraggio dei KPI qualitativi e quantitativi stabiliti al *Punto 5* delle già citate "*Linee guida sul sistema di gestione per la Parità di Genere*"², così da garantire il progresso organizzativo ed il mantenimento dei requisiti definiti ed attuali.

Qualora il "*Responsabile per la Parità di Genere*" dovesse rilevare un ritardo o un mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati, se non addirittura una involuzione della cultura aziendale in materia di Parità, ovvero rilevi dei cambiamenti o degli accadimenti così rilevanti da richiedere

² I KPI sono suddivisi nelle seguenti 6 aree: *Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa e di genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.*

Italvipla srl Via Roma, 92 – 24064 – Grumello del Monte (BG) – Tel. +39 035 830368 – Fax. +39 035 832960

Mail info@italvipla.com – Web www.italvipla.com



un intervento di revisione, previo consenso del Comitato Guida, effettuerà tempestivamente i dovuti interventi correttivi.

Qualora dal suddetto monitoraggio non pervenisse alcuna esigenza di modifica della Politica di Parità di Genere generale entro 12 mesi dall'ultima revisione, la Direzione e il Comitato Guida si impegnano comunque a richiedere d'ufficio al *"Responsabile per la Parità di Genere"* un diligente aggiornamento.

INTEGRAZIONE CON LE POLITICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

La scrivente Direzione vigila affinché il Comitato Guida aggiorni opportunamente le politiche relative alla gestione del personale³, così che siano coerenti con gli obiettivi della presente Politica per la Parità di Genere globale, ossia perseguire, valorizzare e tutelare la diversità uomo-donna, le pari opportunità sul luogo di lavoro e l'empowerment femminile.

INTEGRAZIONE CON LE POLITICHE DI COMUNICAZIONE

La scrivente Direzione vigila affinché il Comitato Guida aggiorni opportunamente le politiche relative alla comunicazione interna ed esterna, marketing e pubblicità affinché siano coerenti con gli obiettivi della presente Politica per la Parità di Genere globale, ossia perseguire, valorizzare e tutelare la diversità uomo-donna, le pari opportunità sul luogo di lavoro e l'empowerment femminile.

INTEGRAZIONE CON LE ATTIVITA' DI FORMAZIONE DEL MANAGEMENT

La presente Politica è oggetto di formazione e sensibilizzazione del personale appartenente al management aziendale essendo prevista una sua ampia illustrazione nel percorso formativo interno, il quale prevede oltre alla consueta attività di docenza frontale anche momenti di confronto e di verifica della effettiva acquisizione dei concetti fondamentali attraverso la somministrazione di un questionario.

BUDGET ANNUALE DEDICATO:

La Direzione assegna al Comitato Guida specifiche risorse economiche destinate all'implementazione, allo sviluppo e all'aggiornamento delle attività previste nel Piano Strategico d'azione per il raggiungimento degli obiettivi descritti nel presente documento.

³ In riferimento alle fasi di selezione del personale e on-boarding, contrattualizzazione, retribuzione e incentivazione, gestione dell'assenteismo (ferie, permessi, malattia, infortunio, maternità, etc...), formazione, piani di carriera e provvedimenti disciplinari.



CONDIVISIONE INTERNA E DIFFUSIONE DELLA POLITICA:

La Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, dispone la più ampia diffusione del presente testo all'interno dell'organizzazione ed eventualmente ad altre parti interessate (stakeholders interni ed esterni), mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione dedicata alle certificazioni.

CONCLUSIONE:

Questa politica per la parità di genere è un impegno continuo da parte di ITALVIPLA S.R.L., a creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo per tutti i dipendenti. Crediamo che la parità di genere sia fondamentale per il nostro successo e siamo impegnati a fare la nostra parte per promuovere la diversità e l'inclusione nella nostra organizzazione e nella nostra comunità.

Stefania Tura

CEO