POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La presente Politica per la Parità di Genere, definita con la Direzione aziendale, illustra i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

PRINCIPI E IMPEGNI

IWT S.r.l., tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

IWT S.r.l. si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- in caso di partecipazione e/o organizzazione di eventi esterni, a promuovere un'equa rappresentanza di genere tra i relatori, compatibilmente con le competenze richieste dal singolo intervento.

OBIETTIVI

IWT S.r.l. definisce i seguenti obiettivi, monitorati anche attraverso indicatori di prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo la capacità di inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (*unconscious bias*) – fondato su questioni di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di *total reward* comprendente, quindi, anche compensi non monetari quali sistemi di *welfare* e *well-being*.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nella loro attività genitoriali e di *caregiver.*
- **Sostenere e valorizzare l'Empowerment femminile:** l'azienda vuole rafforzare un contesto lavorativo nel quale le donne siano ascoltate, nel quale le loro conoscenze ed esperienze vengano riconosciute, nel quale le loro aspirazioni, i loro bisogni, le loro opinioni e i loro obiettivi siano presi in considerazione, nel quale possano partecipare ai processi decisionali aziendali.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nella presente Politica per la Parità di Genere, nonché di applicarne quotidianamente i principi contenuti nella stessa.

Casale Litta, 07 febbraio 2025

L'Amministratore Delegato *Edoardo Bernardini*