

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La *mission* di AIRIS è quella di “costituire un fondamentale supporto per gli Enti pubblici ed i privati che operano nel rispetto delle risorse ambientali e per uno sviluppo sostenibile”. AIRIS si impegna a valorizzare e a tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro mediante l'integrazione di competenze, sensibilità ed attitudini differenti, impegnandosi a migliorare costantemente la cultura del rispetto e della parità di genere sia al proprio interno, sia verso gli *stakeholders*.

AIRIS garantisce pari dignità e opportunità a tutte le persone, a prescindere dal Paese di Origine, dalla cultura e religione di appartenenza, dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica o stile personale. A tale scopo, AIRIS ha impostato un modello gestionale con il fine di garantire alle parti interessate il mantenimento nel tempo degli standard raggiunti attraverso il monitoraggio continuo di indicatori specifici.

La presente Politica Aziendale di parità di genere è:

- definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere;
- 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 riesame sulla base di accadimenti, cambiamenti e risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

Rev.	Data	Motivo della revisione
0	15.04 2025	Prima emissione
Redazione RPG - Camilla Alessi		Approvazione CG – Francesca Rametta, Juri Albertazzi, Camilla Alessi
Questo documento è proprietà riservata di AIRIS s.r.l. e non può essere riprodotto, nemmeno parzialmente, senza autorizzazione della stessa Società.		
PPG – Politica Per La Parità di Genere.docx		Pag. 1 di 7

La presente politica è rivolta a tutte/i le/i dipendenti e collaboratrici/collaboratori di AIRIS e condivisa con tutti i suoi principali *stakeholder*, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Affinché la Politica per la Parità di Genere trovi efficace applicazione, la Direzione ha provveduto a nominare un **Comitato Guida**, composto da Presidente, AD e dalla figura referente dell'area Risorse Umane. Il Comitato Guida è dotato di un proprio budget al fine di poter condurre le attività relative al proprio ruolo. La Direzione ha assegnato al Comitato Guida responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria *mission* e in coerenza con la visione strategica, AIRIS srl 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 ed 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 AIRIS rappresenta 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 ed 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 AIRIS, 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 AIRIS 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;
- 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.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di AIRIS 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.

AIRIS 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;

- 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 dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'*empowerment* femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le *policy* specifiche per la parità di genere, sviluppate in relazione alla Politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da AIRIS sono:

- **Selezione ed assunzione**

AIRIS si impegna ad attrarre ed assumere persone con diversi *background* e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione/inserimento attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

AIRIS non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere che possono impattare negativamente i processi di selezione.

- **Gestione della carriera**

AIRIS si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di valutazione delle prestazioni.

Il sistema di valutazione della *performance* promuove un dialogo costante e costruttivo tra Responsabili e Dipendenti/Collaboratrici/Collaboratori, rafforzando l'impegno condiviso verso gli obiettivi e le sfide aziendali. Durante tutto il processo viene valorizzato il contributo di ciascuna persona, favorendo la crescita professionale e l'assunzione progressiva di maggiori responsabilità, senza alcuna discriminazione di genere.

Il *feedback* è utilizzato come strumento di miglioramento continuo e responsabilizzazione, in un'ottica di sviluppo equo e inclusivo. Colloqui strutturati si svolgono almeno una volta all'anno, a garanzia di un confronto periodico e trasparente.

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutte/i le/i dipendenti e collaboratrici/collaboratori 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.

Infine, AIRIS si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini.

- **Politiche retributive e di equità salariale**

La politica di remunerazione di AIRIS contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione. La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere. AIRIS garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di livello retributivo nel post-maternità e a fronte di politiche di congedi parentali.

- **Genitorialità, cura**

Si rimanda al documento specifico REG.01_Regolamento Interno di Supporto alla Politica della Parità di Genere.

- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**

Si rimanda al documento specifico REG.01_Regolamento Interno di Supporto alla Politica della Parità di Genere.

- **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**

Infine, AIRIS si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un dedicato percorso di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica sulla parità di genere prevede il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La Politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione