



POLITICA PARITÀ DI GENERE

HAM ITALIA SRL

02411190396

Faenza (RA) Via Galileo Galilei, 2

INDICE

1- PREMESSA.....	3
2- PRINCIPI E OBIETTIVI DELLA POLITICA	3
3- I TEMI DELLA POLITICA.....	3
4- LE POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITA' DI GENERE	4
4.1- Politica per la parità di genere nel processo di selezione e assunzione.....	4
4.2- Politica di parità di genere nei processi relativi alla gestione della carriera.....	4
4.3- Politica per la parità di genere nei processi relativi alla retribuzione del personale	4
4.4- Politica per la parità di genere nei processi relativi alla genitorialità e alla cura	5
4.5 - Politica per la parità di genere nei processi relativi alla conciliazione dei tempi vita-lavoro.....	5
4.6- Politica per la parità di genere per la prevenzione delle molestie	5
5- LA COMUNICAZIONE	5
7- ADOZIONE E REVISIONE DELLA POLITICA	6
8- DESTINATARI E DIFFUSIONE DELLA POLITICA	6

1- PREMESSA

In coerenza con la visione strategica, HAM ITALIA ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022 al fine di promuovere l'uguaglianza di genere nella propria organizzazione, per valorizzare una cultura inclusiva e attuare la formalizzazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

2- PRINCIPI E OBIETTIVI DELLA POLITICA

HAM Italia ha adottato una Policy aziendale orientata alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità e orientata a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l'obiettivo di colmare eventuali gap, prevedendo altresì un budget finalizzato.

La Politica si basa sui seguenti principi ispiratori da promuovere in azienda:

- imparzialità e inclusività;
- correttezza e trasparenza;
- valorizzazione del personale;
- tutela della persona;
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione.

Gli obiettivi della Politica sono quelli di:

- creare un ambiente di lavoro accogliente, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e qualsiasi tipo di comportamento lesivo basato sulla diversità personale, sociale, politica e culturale;
- diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità tra il personale assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità;
- monitorare regolarmente gli indicatori di performance relativi alla parità di genere richiesti dalla prassi UNI PdR 125:2022 al fine di definire le azioni più opportune, tempestive ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati;
- applicare specifiche politiche per la gestione del personale finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo;
- applicare politiche di comunicazione interna ed esterna volte a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
- riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e cura e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro.

La Politica è definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida.

3- I TEMI DELLA POLITICA

I temi su cui la HAM focalizza la sua attenzione e dichiara i suoi impegni sono:

- selezione ed assunzione del personale;
- gestione della carriera;
- equità salariale;
- genitorialità, cura;
- conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Gli impegni assunti da HAM ITALIA, in relazione ai suddetti temi, sono dichiarati nelle Policy specifiche, l'insieme delle quali compone la Politica per la Parità di Genere: tali Policy sono definite dalla Direzione al fine di riporre attenzione alla parità di genere in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa nell'organizzazione.

4- LE POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITA' DI GENERE

Di seguito gli impegni specifici che HAM ITALIA assume con riferimento ai temi oggetto del piano strategico:

4.1- Politica per la parità di genere nel processo di selezione e assunzione

Il processo di selezione delle risorse avviene sulla definizione dei profili professionali oggetto di ricerca, l'effettuazione di colloqui da parte sia della funzione risorse umane che da parte delle funzioni responsabili delle unità organizzative coinvolte dall'assunzione.

Ogni processo di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste e viene effettuato esclusivamente sulla base del merito.

HAM ITALIA nelle attività di selezione ed assunzione del personale rispetta i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata è esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- la selezione non prevede questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità a familiari;
- la selezione considera che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- i ruoli riferiti a posizioni di vertice e di responsabilità, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- la selezione considera che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

4.2- Politica di parità di genere nei processi relativi alla gestione della carriera

HAM ITALIA promuove una cultura basata sul merito e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere affinché:

- sia garantita partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, formazione generale e specifica, a tutti i livelli, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere, e sulla leadership;
- donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che la lista dei candidati alle posizioni manageriali sia equamente costituita da entrambi i generi;
- l'attribuzione di ruoli e mansioni consideri un bilanciamento di leadership di genere;
- la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione siano rivolte al personale indifferentemente dal genere;
- i percorsi di carriera del personale siano accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- l'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata assicuri a tutte le persone la possibilità di esprimersi ed un benessere visto come sicurezza e comfort;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenti un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento siano strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere;
- le promozioni tengano sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale;
- i generi siano equamente rappresentati tra i partecipanti di panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento.

4.3- Politica per la parità di genere nei processi relativi alla retribuzione del personale

La politica di remunerazione di HAM ITALIA 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. HAM ITALIA si impegna affinché:

- le risorse umane abbiano pari opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi,

- indipendentemente dal genere;
- la retribuzione delle persone sia riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e che, eventuali riconoscimenti a titolo di benefit e di premio, siano basati sui risultati prodotti e riconosciuti;
- sia garantito il diritto di poter segnalare alla Direzione eventuali disparità.

4.4- Politica per la parità di genere nei processi relativi alla genitorialità e alla cura

HAM ITALIA intende favorire la genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. HAM ITALIA si impegna affinché:

- la maternità e la paternità siano sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento;
- la maternità sia assistita prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità venga promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- i rientri dal congedo siano supportati da specifiche iniziative di reinserimento e orientamento.

4.5 - Politica per la parità di genere nei processi relativi alla conciliazione dei tempi vita-lavoro

HAM ITALIA si impegna a fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi aziendali, sia del benessere psicofisico del personale derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. In particolare, HAM ITALIA si impegna affinché:

- le misure work life balance siano rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- sia fruibile il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- sia consentito il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

4.6- Politica per la parità di genere per la prevenzione delle molestie.

HAM ITALIA ripudia ogni forma di abuso e di molestia ed esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero impegnandosi a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. In particolare, HAM ITALIA:

- individua i rischi relativi ad abusi e molestie;
- attua, in relazione a tali rischi, azioni di prevenzione e attività di sensibilizzazione attraverso percorsi formativi e la diffusione di informative specifiche;
- garantisce la possibilità di segnalare, anche in anonimato, fatti inerenti ad abusi e molestie, anche tentate, attraverso canali di comunicazione protetti;
- garantisce la tutela della riservatezza dell'identità delle persone segnalanti;
- garantisce la tutela delle persone segnalanti da ritorsioni, in conformità alla normativa vigente;
- analizza eventuali episodi di abusi e molestie.

5- LA COMUNICAZIONE

HAM ITALIA si impegna a usare, sia nella comunicazione interna che nella comunicazione esterna, comprese le attività di marketing e/ o promozionali, un linguaggio neutro, non discriminatorio e capace di garantire un ambiente di lavoro inclusive e rispettoso delle diversità di genere.

La comunicazione comprende tutti quei flussi di informazione, interni ed esterni, alla struttura aziendale e tutte quelle attività che comportano attività di marketing e promozionali nonché la partecipazione ad eventi, convegni, tavole rotonde. Nei diversi luoghi in cui HAM ITALIA si esprime in linguaggio e l'intero stile comunicativo devono essere attentamente curati affinché siano sempre inclusivi e mai discriminatori.

7- ADOZIONE E REVISIONE DELLA POLITICA

La presente Politica è stata definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida e il Responsabile dell'attuazione della Politica per la Parità di Genere ed entra in vigore dalla data di approvazione del presente documento.

Annualmente, è oggetto di valutazione circa la sua adeguatezza ed è modificata e integrata in conseguenza delle evidenze emerse nel corso delle attività di monitoraggio, degli accadimenti, dei cambiamenti, delle risultanze delle verifiche, delle indicazioni normative nazionali e internazionali in materia, nonché dei suggerimenti provenienti dalle funzioni/unità aziendali della Società.

Ogni variazione o integrazione è approvata dall'Alta Direzione e successivamente comunicata a tutti Destinatari.

8- DESTINATARI E DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La presente Politica è rivolta al personale di HAM ITALIA e alle parti interessate e ad essa viene data ampia diffusione attraverso attività di comunicazione, formative e di sensibilizzazione sui temi della parità di genere e mediante la pubblicazione sul sito web.

Tutti gli esponenti hanno la responsabilità di assumere dei comportamenti in linea con quanto stabilito dalla presente Politica, adottando un linguaggio appropriato e modalità di organizzazione del Lavoro che garantiscano un ambiente di Lavoro inclusivo, rispettoso delle diversità di genere, che favorisca la diversità e tuteli il personale.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali di Responsabilità Sociale, Qualità, Sicurezza e Ambiente.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

Faenza, 30/01/2026

L'Amministratore

Aldo Bernardini

