

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Sommario

1. Mission e visione strategica	1
2. Riferimenti normativi	1
3. Il percorso verso la parità di genere	3
4. Principi ispiratori e impegno	4
5. L'impegno della Direzione	4
6. Procedure specifiche sulla parità di genere	5
7. Monitoraggio e attuazione della politica	5
8. Diffusione della politica	6

1. Mission e visione strategica

IRSAP è una realtà leader nel settore del comfort termico domestico che da anni coniuga sostenibilità, tecnologia e design per offrire soluzioni innovative e di qualità. La strategia aziendale si fonda sullo sviluppo sostenibile, sull'innovazione, sulla valorizzazione delle persone e sulla crescita delle competenze, riconoscendo nel capitale umano un fattore chiave per il successo di lungo periodo.

In questo percorso si inserisce l'impegno verso la parità di genere, attraverso l'adozione del Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, garantire pari opportunità di crescita professionale, equità retributiva e valorizzazione dei talenti, indipendentemente dal genere.

La politica di parità di genere e tutte le procedure del sistema di gestione UNI/PdR 125:2022 sono applicate a tutte le sedi italiane di IRSAP SPA.

2. Riferimenti normativi

Nell'implementazione e nel continuo miglioramento del proprio sistema di gestione per la parità di genere, IRSAP SPA fa riferimento a:

- UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere;
- D.lgs. 11 aprile 2006, n.198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” e successive modificazioni ed integrazioni;

- Agenda 2030: Obiettivo n. 5 “Raggiungere l’uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze”; Obiettivo n. 8 “Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti”; Obiettivo n. 10 “Ridurre l’ineguaglianza all’interno di e fra le Nazioni”;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e Convenzione n. 190 del 21/06/2019 dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) avente ad oggetto l’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (resa esecutiva con la Legge 15 gennaio 2021, n. 4);
- Direttiva 2002/73/CE dalla quale è possibile desumere i concetti di molestie e molestie sessuali;
- Women’s Empowerment Principles (WEPs) adottati nel 2010 dal Global Compact delle Nazioni Unite, in collaborazione con UN Women (UNIFEM), che ha individuato sette principi ispirati a reali pratiche aziendali e volti allo scopo di promuovere una condizione paritaria per le donne nel mondo del lavoro;
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza 2021-2026 (PNRR) che prevede azioni su tre assi strategici, tra cui anche l’inclusione sociale, con particolare attenzione al genere femminile e ai giovani;
- D.lgs 30 giugno 2022, n.105 - Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la Direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Art. 46 D.lgs n. 198/2006 del 11 aprile 2006 (così come modificato dalla legge 162/2021) relativa alla descrizione dello stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta (per aziende > 50 dipendenti). Le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti sono tenute alla redazione periodica di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile;
- D.lgs 81/08 - Testo Unico sulla Sicurezza sul lavoro;
- Norma UNI EN ISO 19011:2026 - Standard che definisce le linee guida per gli audit;
- Norma UNI EN ISO 9001:2026 - Sistema di gestione qualità.

Costituzione della Repubblica Italiana:

- Articolo 3: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

- Articolo 29: "La Repubblica riconosce i diritti della famiglia come società naturale fondata sul matrimonio. Il matrimonio è ordinato sull'eguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare".
- Articolo 37: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".
- Articolo 51 (il secondo periodo è stato aggiunto con legge costituzionale n. 1 del 30 maggio 2003): "Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini".
- Articolo 117 (testo introdotto dalla legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001): "Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive".

Per i riferimenti normativi completi si rimanda al:

- "Riferimenti Normativi Uni_PDR_125_2022"
- "ARCHIVIO_NORME_STANDARD_STORAGE.xlsx"

3. Il percorso verso la parità di genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, IRSAP SPA ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle persone e valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment.

Il conseguimento della certificazione per IRSAP SPA rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione del tema. 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 delle persone, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

IRSAP SPA adotta una politica di parità di genere che si propone di riconoscere, tutelare e valorizzare le specificità delle persone e le pari opportunità sul luogo di lavoro: dalle pratiche di assunzione a quello dello sviluppo professionale e di carriera fino alla valorizzazione degli stili di leadership. Il presente documento contiene riferimenti a procedure collegate relative alla gestione del personale, delle carriere ed alla comunicazione interna ed esterna.

4. Principi ispiratori e impegno

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di IRSAP SPA sono:

- correttezza e trasparenza;
- imparzialità e inclusività;
- tutela della persona;
- valorizzazione delle persone e della loro unicità;
- contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza;
- promozione di una comunicazione chiara dei principi fondamentali.

IRSAP SPA intende perseguire tali principi con le seguenti azioni:

- **rafforzare il concetto di Pari Opportunità** secondo la Strategia Europea per l'Occupazione: far accedere le donne a tutti i ruoli professionali garantendo la parità retributiva;
- **promuovere il concetto di parità** nella partecipazione e nella rappresentanza della nostra organizzazione nei rapporti con gli stakeholders;
- promuovere il concetto di Diversity & Inclusion, un concetto molto esteso che fa riferimento a tutti quegli elementi che differenziano un individuo dagli altri;
- **promuovere la parità dei diritti sociali e civili** da parte di uomini e donne;
- contribuire al **miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna** all'interno dei processi decisionali in una dimensione economico-sociale;
- **contrastare le molestie e la violenza a sfondo sessuale**;
- **promuovere il superamento degli stereotipi** (unconscious bias), superando i pregiudizi legati al genere all'interno delle politiche interne ed esterne attraverso un efficace processo di comunicazione e sensibilizzazione.

5. L'impegno della Direzione

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di IRSAP SPA ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG (Sistema Gestione Parità di Genere) al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

IRSAP SPA si impegna a:

- 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;
- **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;
- **sostenere il welfare familiare** dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili per uffici, flessibilità nella gestione delle*

turnistiche) e politiche di welfare tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

- **favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement** del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo di ognuno;
- **promuovere una comunicazione**, anche attraverso attività di marketing, **che dichiarari** in modo trasparente **la volontà di conseguire la parità di genere**, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment delle persone.
- **agevolare e incoraggiare l'ascolto delle persone, la cultura del feedback e del miglioramento continuo** anche nelle tematiche della diversità e inclusione.

6. Procedure specifiche sulla parità di genere

IRSAP SPA adotta procedure più specifiche sulla parità di genere che forniscono gli elementi necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le attività specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le procedure per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment), gestione della carriera ed equità salariale (PQ18A);
2. Genitorialità e cura (PDI01);
3. Welfare e conciliazione vita e lavoro (work-life balance) (PDI02);
4. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro (PDI03);
5. Cultura e comunicazione (PDI04);
6. Gestione del piano strategico e dell'analisi dei rischi e delle opportunità per la parità di genere (PDI05).

7. Monitoraggio e attuazione della politica

Nell'ambito del Riesame della Direzione (annuale) sono previsti:

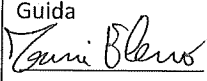
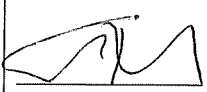
- Il monitoraggio degli obiettivi sulla parità di genere;
- la valutazione dell'idoneità della politica;

- la verifica dell'eventuale necessità di effettuare modifiche, integrazioni e/o aggiornamenti, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere.

8. Diffusione della politica

La Politica per la 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 e canali social.

Indice delle revisioni

Revisione	Motivo revisione	Data	Realizzazione	Verifica	Approvazione
00	Prima emissione	07/07/26	Elena Trivari (RSPG) e Comitato Guida 	Carlo Destro (CPO) 	Marco Rossi (CEO) 