

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere	File: M 6.1.1
UNI/PdR 125	Modulo	Rev. 1 del 06.09.23
Req. 6	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Pag. 1 di 3

WATERJET CORPORATION SRL promuove il valore della diversità inclusiva e crede nel valore di un luogo di lavoro senza discriminazioni, individuando nella parità di genere, un elemento importante.

Il nostro obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità e che la nostra organizzazione rappresenti al meglio i nostri prodotti e servizi per i nostri stakeholder.

Attraverso l'inclusione creiamo un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e può essere sé stesso all'interno dell'organizzazione, ossia nel luogo in cui vengono abbracciati i diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ognuno.

La nostra organizzazione, proprio per le direttive del management, tiene conto delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e genera un modello culturale che promuove la parità di genere.

Diversità, equità, inclusione sono parte integrante della Waterjet.

La presente Politica per la Parità di Genere definita dall'Alta Direzione della Waterjet Corporation, in coordinamento con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La presente Politica è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.

Principi e impegni

WATERJET CORPORATION, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria Organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

WATERJET CORPORATION crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

WATERJET CORPORATION 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 promuovere condizioni di bilanciamento vita lavorative e personale, adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne;

- 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;
- a prevenire, censurare e contrastare stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e si propone di creare una cultura della diversità e dell'inclusione;
- a ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera laddove dovessero essersi verificate o verificarsi;
- dare le stesse opportunità ad ogni dipendente o candidato per quanto concerne assunzione, accesso alla formazione, retribuzione, welfare, mobilità interna e sviluppo professionale;
- creare una filiera virtuosa che rispetti i nostri principi;
- trattare tutti i dipendenti, indipendentemente dal fatto che siano part-time, a tempo pieno o temporanei, in modo equo e con rispetto;
- prevedere nel proprio piano industriale promozioni, formazione o altri benefit rivolti ai dipendenti.

Obiettivi

WATERJET CORPORATION, definisce i propri obiettivi, dettagliati nel “Piano Strategico” anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

1. Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'Organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (*unconscious bias*) – fondato su questioni di genere.

2. 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

3. 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.

4. 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.

5. 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*

6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

La Direzione assegna risorse, responsabilità ed autorità adeguate per il perseguimento, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Per soddisfare e verificare gli obiettivi di parità, sono stati creati i PIP (Piani di Processo) di riferimento e valutati rischi e conseguenti opportunità di miglioramento con obiettivi raggiungibili e monitorabili.

La Politica viene revisionata con cadenza annuale e comunque ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente ed efficacemente promosse

Il board sovrintende personalmente al rispetto ed alla attuazione di quanto previsto dalla presente Politica, che si integra con le altre politiche aziendali.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato dal Sistema di Gestione e dalle Prassi e Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

La Direzione Aziendale

Data: 29 settembre 2023