POLITICA PARITÀ DI GENERE

Rev. 0 del 15/01/2024

MISSION E VISIONE STRATEGICA

HEXA GREEN SRL opera nel mantenimento e nella salvaguardia del territorio e si presenta come leader nel recupero di materiali inerti provenienti da demolizioni e bonifiche e gestione di discariche e impianti tecnologici, di lavori di decommissioning , bonifiche di siti industriali e bonifiche amianto in situ ed ex situ, stabilizzazione dei terreni, costruzione di infrastrutture, trasporti di rifiuti pericolosi e non pericolosi, attività di intermediazione di rifiuti, recupero rifiuti inerti con impianti mobili di frantumazione e vagliatura.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Hexa Green 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 e 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 rappresenterà 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 e 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 di Hexa Green, sono:

- Imparzialità e inclusività
  Correttezza e trasparenza
  Valorizzazione del personale
- Tutela della persona
  Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE E LE POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

L'attenzione con la quale Hexa Green concentra i propri impegni affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125, in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'UE, è ispirata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ Sostegno alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ Riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per contribuire alla indipendenza economica femminile;
- ✓ Promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ Contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

Per favorirne il raggiungimento, Hexa Green 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/ fornitura dei prodotti;
- ✓ 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.

Le policy per la parità di genere e i relativi impegni, sviluppati in relazione alla politica e ai temi del piano strategico, sono:
Selezione ed assunzione (recruitment): attuazione di processi di selezione del personale equi ed imparziali per ogni funzione.
Gestione della carriera: garantire pari opportunità di crescita professionale, attribuzione di qualifiche, mansioni e promozioni basate su livelli professionali e capacità individuali.
Equità salariale: garantire equità salariale a tutto il personale.
Genitorialità, cura: garantire una genitorialità non ostacolata dall'attività professionale e una valorizzazione della genitorialità sostenuta da azioni reali, in quanto tale aspetto è riconosciuto come uno dei fondamenti del benessere aziendale.
Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance): ricercare ed attuare i principi di gestione organizzativa che consentano un miglioramento della qualità della vita delle persone che fanno parte dell'Organizzazione.
Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro: tutelare l'ambiente di lavoro e favorire la segnalazione di comportamenti non in linea con i valori aziendali come discriminazione, molestia verbale/fisica, mobbing.

MONITORAGGIO, ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere. 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 aziendale.

L'Amministratore Unico
Gatto Andrea