Politica per la Parità di Genere e l'Inclusione

Versione	02
Data di creazione	16 ottobre 2023
Data di modifica	2 febbraio 2026
Autori	Anna Maria Vessuti
Approvato da	Andrea Polli

Indice

1.	Introduzione	3
2.	Principi Fondamentali e Impegni della Direzione	3
3.	Ruoli e Responsabilità	3
4.	Comunicazione e Miglioramento Continuo	4

1. Introduzione

La Direzione di **ARX Italia Srl** riconosce nella diversità, nell'equità e nell'inclusione dei fattori strategici fondamentali per la crescita sostenibile, l'innovazione e il successo del business.

Con la presente Politica, l'azienda si impegna formalmente a promuovere e tutelare la parità di genere a tutti i livelli dell'organizzazione, prevenendo qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta basata sul genere, sull'età, sull'orientamento sessuale, sulle origini etniche, sulle credenze religiose o sulle disabilità, in conformità ai requisiti della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022.

2. Principi Fondamentali e Impegni della Direzione

L'azienda si impegna a tradurre in azioni concrete i seguenti principi:

- **Pari opportunità nei processi di selezione e assunzione**: Garantire percorsi di recruiting trasparenti, privi di bias di genere, basati esclusivamente su competenze, merito e attitudini professionali.
- **Equità retributiva**: Assicurare la parità di retribuzione a parità di mansioni, responsabilità e competenze, monitorando costantemente il divario retributivo di genere (gender pay gap) e pianificando azioni correttive ove necessario.
- **Sviluppo di carriera e formazione**: Offrire uguali opportunità di accesso alla formazione continua, ai piani di sviluppo professionale e ai percorsi di crescita verso ruoli di leadership e apicali.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**: Supportare le lavoratrici e i lavoratori nel bilanciamento tra impegni professionali e familiari attraverso strumenti di flessibilità (es. lavoro agile, flessibilità oraria, congedi parentali dedicati).
- **Prevenzione di ogni forma di molestia**: Promuovere un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e privo di qualsiasi forma di molestia fisica, verbale, psicologica o digitale, garantendo canali di segnalazione sicuri e riservati (whistleblowing) e procedure di gestione imparziali e tutelanti.

3. Ruoli e Responsabilità

L'attuazione della presente Politica è una responsabilità condivisa che coinvolge:

- **La Direzione Aziendale**: Nell'assegnazione delle risorse, nel supporto attivo agli obiettivi di parità e nella revisione periodica dei risultati.
- **Il Comitato Guida per la Parità di Genere**: Organismo trasversale incaricato di monitorare l'implementazione del sistema di gestione, misurare i KPI definiti e proporre azioni di miglioramento continuo.
- **Tutto il Personale**: Chiamato a rispettare i valori di inclusione e rispetto reciproco promossi dall'azienda nella quotidianità lavorativa.

4. Comunicazione e Miglioramento Continuo

La presente Politica è comunicata a tutto il personale attraverso i canali interni aziendali (bacheca, intranet, e-mail) ed è resa disponibile agli stakeholders esterni tramite pubblicazione sul sito web aziendale.

La Direzione si impegna a riesaminarla con cadenza annuale, verificando il raggiungimento degli obiettivi definiti, definendo nuovi target e promuovendo un percorso di miglioramento continuo.