



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

ED.	02
REV.	01
DATA	17.06.25
COD.	Allegato08

Sistema di gestione in conformità a UNI PdR 125:2022

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Conforme a Uni PdR 125:2022

REV	DATA	OGGETTO	EMSSIONE	APPROVAZIONE
00	17.06.25	Prima emissione della Documentazione nella nuova edizione a seguito della modifica dei layout documentali	RSG	DIR
01	17.06.25	Approvazione del comitato e benessere alla pubblicazione		DIR



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

ED.	02
REV.	01
DATA	17.06.25
COD.	Allegato08

Sistema di gestione in conformità a UNI PdR 125:2022

Introduzione

Agrogreen S.r.l. è impegnata a promuovere un ambiente di lavoro che rispetti i principi di parità di genere, diversità e inclusione (D&I), consapevole che tali valori siano fondamentali per la crescita e la sostenibilità aziendale. In linea con la prassi UNI/PdR 125:2022, questa politica formalizza il nostro impegno verso la creazione di un ambiente in cui ogni individuo si senta rispettato, valorizzato e supportato nel proprio sviluppo professionale.

Obiettivi della Politica

1. **Promuovere la Parità di Genere:** Garantire pari opportunità di accesso e sviluppo professionale per tutte le persone, senza discriminazioni basate sul genere.
2. **Incoraggiare la Diversità:** Valorizzare la diversità di ogni individuo, riconoscendo che le differenze personali (genere, età, etnia, orientamento sessuale, abilità, background) arricchiscono la cultura aziendale e potenziano l'innovazione.
3. **Favorire l'Inclusione:** Creare un ambiente di lavoro dove ogni persona sia libera di esprimere le proprie idee, opinioni e punti di vista, contribuendo in modo attivo al successo collettivo di Agrogreen S.r.l..

Principi Fondamentali

Agrogreen S.r.l. si impegna a:

- **Assicurare Equità e Pari Opportunità:** Tutti i processi di selezione, sviluppo, valutazione e retribuzione sono fondati su criteri di equità e meritocrazia, senza pregiudizi di genere.
- **Sostenere l'Equilibrio Vita-Lavoro:** L'azienda promuove politiche che facilitino la conciliazione tra vita lavorativa e privata, come modalità di lavoro flessibili e congedi parentali per entrambi i genitori.
- **Combattere la Discriminazione:** Ogni forma di discriminazione o molestia è vietata e soggetta a sanzioni disciplinari. Agrogreen S.r.l. promuove un ambiente rispettoso e privo di comportamenti offensivi.

Politiche di Implementazione

1. **Reclutamento e Sviluppo del Personale:**



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

ED.	02
REV.	01
DATA	17.06.25
COD.	Allegato08

Sistema di gestione in conformità a UNI PdR 125:2022

- **Pari Accesso:** Assicurare che i processi di reclutamento siano liberi da stereotipi di genere, garantendo pari opportunità a candidati di qualsiasi genere.
- **Formazione e Crescita Professionale:** Promuovere programmi di formazione continua e percorsi di carriera basati sulle competenze e sul merito, in modo equo e inclusivo.
- 2. **Equità Retributiva:**
 - Effettuare analisi periodiche delle retribuzioni per garantire la parità di genere nella compensazione, con specifica attenzione a eliminare eventuali disparità non giustificate.
- 3. **Supporto alla Conciliazione Vita-Lavoro:**
 - Implementare misure che consentano una maggiore flessibilità, come orari di lavoro personalizzati, telelavoro e supporto per i genitori, senza distinzioni di genere.
- 4. **Comunicazione Inclusiva:**
 - Adottare un linguaggio inclusivo in tutte le comunicazioni aziendali, evitando stereotipi di genere e promuovendo un'immagine equa e rappresentativa di tutte le persone.
- 5. **Formazione e Sensibilizzazione sulla Parità di Genere e D&I:**
 - Organizzare regolari attività di formazione per sensibilizzare il personale sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, favorendo una cultura aziendale inclusiva.

Monitoraggio e Valutazione

Agrogreen S.r.l. si impegna a monitorare regolarmente i risultati delle sue politiche di parità di genere e D&I, attraverso:

- **Indicatori di Parità:** Analisi degli indicatori di parità (come il divario retributivo di genere, la rappresentanza di genere nei diversi livelli aziendali, l'accesso a formazione e promozioni) per identificare aree di miglioramento.
- **Questionari e Feedback dei Dipendenti:** Raccolta regolare di feedback per valutare il grado di inclusione percepito e identificare eventuali problematiche legate alla parità e alla diversità.
- **Rapporti Periodici:** Redazione di un rapporto periodico per valutare i progressi rispetto agli obiettivi della politica e presentare eventuali azioni correttive.



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

ED.	02
REV.	01
DATA	17.06.25
COD.	Allegato08

Sistema di gestione in conformità a UNI PdR 125:2022

Ruolo della Direzione

La Direzione di Agrogreen S.r.l. si impegna a sostenere e implementare attivamente questa politica, assumendosi la responsabilità di garantire l'efficacia delle iniziative di parità di genere e inclusione e promuovendo una cultura basata sul rispetto e sulla valorizzazione di ogni persona.

Coinvolgimento dei Dipendenti

Agrogreen S.r.l. promuove una cultura partecipativa e invita tutti i dipendenti a contribuire al successo delle politiche di parità di genere e D&I. Ogni persona è incoraggiata a rispettare e promuovere i principi di questo documento e a segnalare eventuali violazioni in modo sicuro e confidenziale.

Conclusione

La politica di Parità di Genere, Diversità e Inclusione di Agrogreen S.r.l. rappresenta il nostro impegno a costruire un ambiente di lavoro equo e accogliente, consapevole che il valore di ogni persona contribuisce al successo della nostra azienda. La Direzione e i dipendenti lavorano insieme per realizzare una cultura aziendale rispettosa e inclusiva, in cui ogni persona sia riconosciuta e valorizzata per le proprie competenze e potenzialità.

Luogo e Data: Torino (TO), 17.06.25

Elena Capitolo
Elena Capitolo

Nome e Cognome in qualità di Presidente del Comitato per la Parità di Genere