

IMAC Spa è da sempre attenta alle risorse umane e all'ambiente di lavoro e alle professionalità delle proprie risorse affinché esse operino in un contesto lavorativo inclusivo e privo di discriminazioni di ogni sorta.

Sulla base dell'evoluzione del contesto, la Direzione Aziendale ha deciso di attuare e implementare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** conforme alla prassi di riferimento **UNI PdR 125:2022** che stabilisca l'inizio di un riconoscimento formale e concreto dell'applicazione delle politiche di equità, inclusione e parità di genere e che sostenga e incoraggi una cultura inclusiva, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La Direzione, in collaborazione e con il coordinamento con il Comitato Guida, definisce e attua la **Politica per la Parità di Genere** che sancisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che descrivono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere.

La Direzione si impegna a:

- Definire un **Piano Strategico** che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo che preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva
- Rispettare procedure di selezione, assunzione e gestione delle carriere in azienda che garantiscano uguali possibilità a tutto il personale
- Garantire equità remunerativa per genere, a parità di tutte le altre condizioni
- Definire politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro
- Sostenere un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale
- Comunicare in modo trasparente, a tutte le parti interessate, la volontà di perseguire la parità di genere e valorizzare le diversità

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere implementato si fonda su regole e prassi stabilite e concordate con tutta l'Organizzazione, formalizzate in appositi documenti e procedure, utili per guidare ciascuna funzione aziendale nello svolgimento delle attività, in modo da garantire i seguenti **obiettivi**:

- miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo la conciliazione vita-lavoro, l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere**
- attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione**
- attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità**
- miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione**
- attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione**
- attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver**
- prevenire e ostacolare ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale nel luogo di lavoro**

Gli obiettivi sopra citati sono specificati in termini di **Indicatori di Prestazione (KPI)** nel **Piano Strategico** e il loro raggiungimento è possibile soltanto attraverso l'impegno di tutto il personale. Pertanto, ai dirigenti, a ciascun responsabile di funzione e a tutti i dipendenti è richiesto di operare in modo da rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

L'Azienda predispose e diffonde agli stakeholders un **Piano di Comunicazione** relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, diversità e inclusione, garantendo una comunicazione coerente con i principi espressi nel presente documento e in linea con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il Piano Strategico.

La Politica per la Parità di Genere sarà revisionata periodicamente durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale, per garantire che dipendenti e collaboratori ne comprendano appieno i contenuti impegnandosi ad attuarli, e gli stakeholder siano sempre informati dell'evoluzione del contesto di riferimento della società.

IMAC S.p.A. - Amministratore Delegato

Renato Mazzocconi