

La presente *Policy* si applica a tutti i lavoratori, le lavoratrici, collaboratori e collaboratrici di AgriAmbiente Mugello.

Il documento vuole formalizzare in particolare l'impegno etico e le concrete azioni messe in atto da Agriambiente nell'ambito specifico della Parità di Genere, affinché il termine Gender Equality non rimanga solo uno slogan ormai molto diffuso, poche volte riempito davvero di significato.

La Politica ha l'obiettivo di delineare le linee guida e le pratiche di *Diversity, Equity & Inclusion* (DEI) e della Parità di Genere di AgriAmbiente in quanto pilastri fondanti per l'organizzazione e per la strategia di business.

L'organizzazione riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

La diversità è considerata un vantaggio strategico in quanto consente di creare un ambiente di lavoro inclusivo che incoraggia la collaborazione e la creatività, nel quale i contributi delle persone vengono equamente presi in considerazione mediante processi decisionali e consente alle persone di sviluppare il proprio potenziale e aumentare la propria motivazione.

AgriAmbiente si impegna a:

- ❖ contrastare qualsiasi forma di discriminazione nelle fasi di recruitment, assunzione e gestione delle risorse umane, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati inclusiva e con una logica meritocratica. In linea con quanto previsto anche dalla Politica SA8000, AgriAmbiente garantisce che nessuna limitazione o discriminazione verrà effettuata sulla base delle differenze relative all'età, al genere (*gender*), allo stato civile, all'etnia, alla nazionalità, alla religione o ad altre convinzioni, all'orientamento sessuale, al background sociale ed educativo, alle responsabilità familiari e assistenziali;
- ❖ all'adozione di un sistema di performance management in grado di creare piani di sviluppo del tutto basati sul merito, che favorisca il dialogo tra responsabili e lavoratori/trici, che utilizzi il feedback come input del processo per il miglioramento continuativo;
- ❖ attuare dei processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di *total reward* (*ricompensa totale*) comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di *welfare e well-being* (*contributo migliorativo*). Viene garantito l'impegno per l'equità ed opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti il proprio personale, tenuto contro dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.
- ❖ favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*) del proprio personale tramite l'adozione di orari flessibili e ricorrendo allo *smart working* (ove possibile);
- ❖ comunicare in modo chiaro, sia internamente sia esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere e di valorizzare le diversità evitando stereotipi e pregiudizi sul luogo di lavoro (*unconscious bias*);

- ❖ a prevenire e contrastare le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, adottando percorsi di sensibilizzazione, accrescendo la consapevolezza nelle proprie persone affinché si adottino comportamenti conformi a tale Politica.

La Direzione, di concerto con il Comitato Guida, provvederà, con cadenza almeno annuale, a riesaminare il presente documento affinché possa essere riconfermato o aggiornato.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali di Qualità e Responsabilità Sociale d'Impresa.

Legale Rappresentante

