

## TUTELA DELLA PARITÀ DI GENERE

02	Giugno 2025	SGI-POL-02	Comitato per la Parità di Genere	<i>MD</i> Raffaele Pellegatta Mirella Festosa
<b>REV.</b>	<b>DATA</b>	<b>CODIFICA</b>	<b>REDATTO</b>	<b>APPROVATO</b>

## INDICE

REVISIONI.....	1
SCOPO.....	2
RIFERIMENTI.....	2
Interni.....	2
Esterni.....	2
STRATEGIA PER LA PARITÀ DI GENERE.....	2
Selezione e assunzione (recruitment).....	2
Gestione della carriera.....	3
Equità salariale.....	3
Genitorialità, cura e conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).....	3
Prevenzione di ogni forma di abuso e molestia.....	3
Comunicazione.....	3

## Allegati

**Allegato 1:** SGI POL 02 ALL 01 – Informativa sulla conduzione dei colloqui

**Allegato 2:** SGI POL 02 ALL 02 – Piano per la gestione della genitorialità

**Allegato 3:** SGI POL 02 ALL 03 – Programma di work-life balance

**Allegato 4:** SGI POL 02 ALL 04 – Piano per il coinvolgimento del personale e la gestione dei feedback

**Allegato 5:** SGI POL 02 ALL 05 – Linee guida sulla comunicazione inclusiva e sulla redazione di materiali per la comunicazione esterna

**REVISIONI**

**Giugno 2025:** Revisione in seguito alla redazione dell'Allegato 5.

**Maggio 2024:** Prima emissione.

## **SCOPO**

Il presente documento è redatto allo scopo di definire il quadro generale all'interno del quale individuare le strategie e gli obiettivi necessari a sviluppare un ambiente di lavoro inclusivo, accogliente e plurale.

## **RIFERIMENTI**

### **Interni**

- HPC Group Policies
- Politica Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza
- Obiettivi e Traguardi (TOB)
- Documento Valutazione Rischi e Opportunità (DVRO)
- Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) + Allegati
- Modello Organizzativo 231 e Codice Etico
- Codice Disciplinare
- Report di Sostenibilità
- Piano Spostamento Casa-Lavoro
- Strategia di Comunicazione HPC Italia
- Registro Normativo HPC Italia

### **Esterni**

- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità
- UNI PdR 125:2022
- Agenda ONU 2030 – Sustainable Development Goals -SDGs
- Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite
- Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW)
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro

## **STRATEGIA PER LA PARITÀ DI GENERE**

HPC Italia (di seguito HPC) crede fermamente che l'eterogeneità e la pluralità contribuiscano a creare un ambiente lavorativo stimolante, innovativo e flessibile. Pertanto, HPC si impegna nella tutela e nella diffusione dei valori della diversità e dell'inclusione, attraverso il recepimento dei principi di gender equality nell'intero percorso professionale e in tutte le fasi di vita dei lavoratori e delle lavoratrici.

La strategia per la parità di genere trova applicazione concreta nei processi e nelle procedure aziendali.

In particolare, HPC intende presidiare gli ambiti di intervento riportati nel seguito, ritenuti di fondamentale importanza al fine di valorizzare le diversità e sviluppare l'empowerment femminile.

### **Selezione e assunzione (recruitment)**

HPC si impegna a strutturare tale processo nel rispetto dei principi di equità, assicurando pari opportunità ed evitando qualsiasi distorsione cognitiva legata agli stereotipi di genere. In particolare, deve essere garantito

un lessico gender-neutral e inclusivo, sia negli annunci relativi a offerte di lavoro, sia nella conduzione dei colloqui. HPC assicura, inoltre, trasparenza in tutte le fasi del processo di selezione e assunzione, che deve essere guidato dai soli criteri dell'esperienza, capacità, competenza e professionalità. Tutto il personale coinvolto nel processo deve essere adeguatamente informato. Per maggiori dettagli, vedere [Allegato 1](#).

### **Gestione della carriera**

HPC promuove e valuta il percorso di ogni lavoratore/lavoratrice attraverso criteri oggettivi, meritocratici, neutrali e inclusivi, rivolgendo le opportunità di carriera a tutto il personale, indistintamente dal genere. HPC si impegna, inoltre, a sostenere la parità di genere nei processi di nomina e a tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale. Infine, HPC assicura trasparenza in tutte le fasi del processo, impegnandosi a rendere disponibili i dati relativi al mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere.

### **Equità salariale**

HPC si impegna a garantire l'equità salariale a prescindere dal genere, riconoscendo la retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit esclusivamente in relazione al ruolo, alle responsabilità e ai risultati prodotti e riconosciuti. HPC si impegna, inoltre, a predisporre meccanismi di controllo delle politiche di remunerazione e del gender pay gap, al fine di intraprendere azioni correttive o di miglioramento.

### **Genitorialità, cura e conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**

HPC intende tutelare la genitorialità e, più in generale, favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro, supportando la maternità, la paternità e i caregiver, nonché operando un bilanciamento tra gli obiettivi di business aziendali e il benessere psicofisico del personale. In particolare, HPC adotta misure work-life balance come il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working, che sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere. Per maggiori dettagli, vedere [Allegato 2](#) e [Allegato 3](#).

### **Prevenzione di ogni forma di abuso e molestia**

HPC ripudia ogni forma di abuso e molestia e adotta un atteggiamento di tolleranza zero rispetto a qualsiasi violenza. HPC si impegna a individuare i rischi e pianificare adeguate azioni preventive, quali la nomina di un referente per gestire episodi di non inclusività, la formazione specifica e l'attuazione di survey. Infine, HPC rende disponibile un canale di segnalazione interna, anche anonima, gestito da un soggetto terzo qualificato.

### **Comunicazione e dialogo**

HPC assicura una costante attenzione al linguaggio utilizzato, internamente ed esternamente, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale. In particolare, HPC sostiene una comunicazione basata sulla responsabilità, coerente con i principi ivi enunciati e allineata ai valori e alla cultura aziendale. HPC si impegna, inoltre, a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di eventi di qualsiasi natura. Infine, HPC favorisce il dialogo e il confronto interno, assicurando a tutto il personale la possibilità, anche in forma anonima, di esprimere le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione. Per maggiori dettagli, vedere [Allegato 4](#) e [Allegato 5](#).