

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Nata nel 1990 come Società di ingegneria e architettura attiva nei settori civile e idraulico, HYDEA allarga rapidamente il proprio raggio d'azione attraverso alcune acquisizioni strategiche che ne estendono le competenze agli studi ambientali e del paesaggio e alla progettazione architettonica. Con il tempo, la Società consolida la propria presenza all'estero soprattutto nelle infrastrutture, avvia attività di consulenza e progettazione nel campo del patrimonio culturale e rafforza progressivamente la propria presenza internazionale nel settore ambientale.

Oggi HYDEA è una S.p.A. il cui capitale è detenuto interamente dal management e conta nel proprio organico circa 60 professionisti, in gran parte ingegneri e architetti ed una decina di dipendenti.

Da sempre attenta al proprio **"capitale umano"**, HYDEA ha implementato al proprio interno una serie di strumenti di organizzazione e gestione, con l'intento di perseguire il proprio miglioramento continuo, anche attraverso la valorizzazione, la crescita professionale e la tutela delle proprie risorse umane.

In questo contesto, in coerenza con i principi e la visione strategica aziendali, HYDEA ha deciso di adottare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere ("SGPG")**, in conformità alla **UNI/PdR 125:2022**, come strumento utile a ridurre il divario di genere, assicurando la valorizzazione delle diversità, la creazione di un ambiente inclusivo, con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

1. PRINCIPI ISPIRATORI E OBIETTIVI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di HYDEA sono:

- assicurare che il personale, ad ogni livello, operi tenendo comportamenti ispirati ad obiettività e imparzialità, e promuovere un trattamento equo favorendo un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di razza, religione, sesso, età, opinioni politiche, handicap fisici e ogni altra caratteristica culturale o personale;
- vigilare affinché da parte del personale siano sempre posti in essere comportamenti etici, improntati alla dignità e al rispetto;
- improntare la gestione delle risorse umane al rispetto delle persone e alle pari opportunità, in un contesto di parità di trattamento, lealtà e fiducia;
- svolgere le attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro, nel rispetto reciproco dei diritti, delle libertà delle persone, della dignità e della reputazione di ciascuno;
- vigilare che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica.

Affinché il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, HYDEA concentra i suoi sforzi al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;

- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime di violenza

2. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di HYDEA ritiene fondamentale l'adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che **promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività**.

HYDEA si impegna quindi:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare delle proprie risorse umane attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

3. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Qui di seguito si dettagliano le politiche più specifiche sulla Parità di Genere adottate da HYDEA, sulla base delle quali viene formulato il **Piano Strategico per la Parità di Genere**:

3.1 Selezione ed assunzione (recruitment)

In fase di selezione del personale, così come in tutta la gestione delle risorse umane, HYDEA opera al fine di garantire le pari opportunità rifiutando qualsiasi forma di discriminazione, quale ad esempio quella basata su razza, provenienza, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione: nel corso del processo di selezione è fatto assoluto divieto di porre domande afferenti al genere e alla sfera personale (es. sul matrimonio, gravidanza, responsabilità di cura) cercando di prevenire le diversità di genere.

3.2 Gestione della carriera ed equità salariale

L'avanzamento di carriera e le promozioni vengono definite seguendo un sistema meritocratico e un percorso di crescita e di cooperazione personalizzato sulla singola risorsa. HYDEA opera al fine di garantire le pari

opportunità, rifiutando qualsiasi forma di discriminazione. Le promozioni si basano su: capacità, esperienza, potenziale di crescita, obiettivi e capacità professionali, cooperazione con il team di lavoro.

La formazione e lo sviluppo professionale, nonché le opportunità di carriera vengono previste per tutto il personale, qualsiasi sia la mansione o il genere.

La politica retributiva di Hydea non prevede, inoltre, differenze di retribuzione o trattamento tra persone di diverso genere di appartenenza, che abbiano le stesse mansioni, responsabilità e anzianità.

3.3 Genitorialità, cura

HYDEA fornisce un supporto alle madri e ai padri al fine di bilanciare il loro impegno lavorativo alle nuove esigenze emerse ed emergenti dalla nuova condizione di genitorialità, evitando qualsiasi forma di discriminazione durante e dopo il congedo e favorendone il reinserimento.

HYDEA tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo e si impegna a sostenere il personale nella fase di reintegro con attività di supporto.

HYDEA si impegna inoltre a sviluppare e mantenere nel tempo strumenti e iniziative di welfare e benefit a supporto della genitorialità, al fine di valorizzare tale esperienza e favorire il benessere delle persone.

HYDEA promuove una cultura aziendale che valorizzi il ruolo di entrambi i genitori, incoraggiando l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte dei dipendenti uomini, al fine di favorire una più equa condivisione delle responsabilità familiari.

3.4 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Gli strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per le risorse umane di HYDEA sono considerati molto importanti per promuovere un ambiente di lavoro sano, produttivo e incentrato sul benessere del personale. Questi strumenti includono una serie di iniziative e politiche messe in atto per supportare le risorse nelle sfide quotidiane legate alla cura dei familiari, alla gestione del lavoro e al mantenimento di un sano equilibrio tra vita professionale e personale, quali per esempio:

- flessibilità dell'orario di lavoro: orari di lavoro flessibili permettendo alle risorse di adattare la loro giornata lavorativa alle proprie esigenze personali e familiari;
- lavoro da remoto: consentire, in caso di necessità, di lavorare da casa in modo regolare o occasionale, dando la flessibilità di gestire le proprie responsabilità familiari;
- congedi retribuiti e non retribuiti per il personale dipendente: possibilità di attivazione di congedi retribuiti o non retribuiti in caso di necessità, come per malattia, maternità/paternità, assistenza a familiari in difficoltà, ecc.;
- iniziative per la formazione e lo sviluppo professionale: opportunità di formazione e sviluppo che consentano al personale di garantire il proprio sviluppo professionale;
- ambiente di lavoro inclusivo e flessibile: cultura aziendale che promuove l'inclusione e la flessibilità, dove le risorse si sentano supportate nella gestione delle proprie esigenze personali.

3.5 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

HYDEA vieta e **condanna fermamente qualunque tipo di violenza**, abuso, molestia o discriminazione sul luogo di lavoro, sia essa fisica, verbale o digitale, e si impegna, inoltre, a prevenire le molestie nei luoghi di

lavoro attraverso:

- una valutazione del rischio di ogni forma di molestia, un'analisi degli eventi segnalati e la predisposizione di un Piano Antiviolenza per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;
- un percorso di formazione e sensibilizzazione per il personale sulla tolleranza zero nei confronti di ogni forma di violenza, che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani;
- la predisposizione di un sistema interno di **segnalazione** anonima di ogni tipo di accadimento in termini di violenza, abuso, molestia o discriminazione nei confronti delle persone, incluse le molestie sessuali in ogni forma, o semplicemente suggerimenti/spunti di miglioramento sui temi della parità di genere;
- una particolare attenzione al linguaggio di comunicazione tra e nei confronti del personale, che deve essere quanto più possibile neutrale e gentile;
- l'attuazione di verifiche presso il personale, volte a indagare l'accadimento di esperienze o atteggiamenti di discriminazione, molestie, abusi, violenze, che abbiano provocato disagio o turbamento all'interno di HYDEA o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto, discriminazioni di qualsiasi tipo).

4. MONITORAGGIO, ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La Politica per la Parità di Genere di HYDEA è:

- Definita dalla Direzione aziendale, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere;
- Comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate (pubblicazione sul sito internet aziendale);
- Oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- Revisionata o confermata periodicamente in occasione del riesame annuale del Sistema di Gestione della Parità di Genere da parte della Direzione e comunque sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- Coordinata dalla figura Responsabile del Sistema della Parità di Genere, nominata formalmente ed in possesso di competenze organizzative e di genere.

La Direzione ha inoltre:

- assegnato risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di Parità di Genere stabiliti;
- nominato formalmente un Comitato Guida per la Parità di Genere per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.

Firenze, 16/03/2026

Hydea s.p.a.