



**AGRI ISLAND**

# **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE**

*Aggiornata al 16 febbraio 2026*

*AGRI ISLAND S.R.L. - SOCIETA BENEFIT*

*via dei Georgofili n. 68 – 00147 Roma (RM)*

*Info@agriisland.it*

*agriisland@legalmail.it*

*P. IVA 14405211005*

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

AGRI ISLAND S.r.l. fondata nel 2017 si occupa della **progettazione e della realizzazione** di impianti industriali, smart-farm, basati sullo sfruttamento dei principi di coltivazione acquaponica. La società opera nel campo della ricerca e dello sviluppo di sistemi produttivi altamente sostenibili per l'ambiente e il territorio attraverso l'applicazione di un metodo di coltivazione all'avanguardia che si avvale del supporto di tecnologia di frontiera.

La **vision** è quella di contribuire a produrre cibo, rispettando le risorse della natura e gli esseri viventi.

La **mission** è rendere l'acquaponica accessibile alle aziende del settore agroalimentare, abbattendo i costi, consumi e l'impatto ambientale, con l'obiettivo ultimo di migliorare significativamente il settore agricolo in termini di produttività e qualità dei prodotti alimentari.

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, AGRI ISLAND S.r.l. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per AGRI ISLAND S.r.l. rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di AGRI ISLAND S.r.l., sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA

▪ **CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE**

L'attenzione con la quale AGRI ISLAND S.r.l. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico 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.

### **L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE**

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

AGRI ISLAND S.r.l. si impegna:

- ✓ 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 dei propri dipendenti 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.

## **POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE**

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell’organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da AGRI ISLAND S.r.l. sono:

- Selezione ed assunzione (recruitment): definizione dei processi di gestione e sviluppo delle risorse umane prestando attenzione all’inclusione, all’integrazione e alla parità di genere. In particolare per attività cruciali quali, la selezione, le condizioni generali di contratto, *on-boarding* neutrali e le valutazioni di *performance*.
- Gestione della carriera: adozione di meccanismi di analisi e monitoraggio del *turnover* in base al genere; pianificazione di percorsi di formazione e di valorizzazione che trattino tematiche di *leadership* e managerialità, rivolti ad entrambi i sessi; rispetto della parità di genere e dei principi di inclusione nei processi di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali; adozione di strumenti volti alla protezione del posto di lavoro e che siano a garanzia del mantenimento del medesimo livello retributivo post-maternità. Massima

attenzione all'ambiente di lavoro, con particolare riferimento alla tutela della persona ed episodi di molestie o *mobbing*.

- Equità salariale: equità retributiva tra i generi per medesimo livello e parità di competenze; promozione di donne; corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario.
- Genitorialità, cura: adozione di strumenti dedicati al rientro post maternità/paternità, nonché di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione – corsi di formazione, sensibilizzazione; tutela della relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance): definizione di *policy* dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi, agevolazioni per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa; applicazione di politiche di conciliazione presenti nel CCNL di riferimento.
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro: implementazione di prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, stabilendo la presenza di referenti delle stesse in loco, con particolare riferimento ad episodi di molestie o *mobbing*

## **MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

## **DIFFUSIONE DELLA POLITICA**

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.