



POLITICA
Parità di genere

Manuale SGQ
Allegato 1 Ed. 01 Rev.
00

La politica per la Parità di Genere e la Diversità e Inclusione delineata dalla Direzione di Sicurezza e Ambiente S.p.A., in collaborazione con il CDA, stabilisce i principi, gli obiettivi e le linee guida che sottolineano l'impegno dell'organizzazione verso temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Per perseguire tali obiettivi, si assicura che la gestione di tutte le fasi della vita professionale di una risorsa all'interno dell'organizzazione - selezione, accesso alla formazione e percorsi di crescita, inclusa la crescita retributiva - sia basata sui principi di pari opportunità, inclusione e meritocrazia.

Vengono garantiti adeguati sistemi di segnalazione e monitoraggio, al fine di identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

Sicurezza e Ambiente S.p.A. ha scelto di adottare una politica aziendale indirizzata alla riduzione del divario di genere in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità e indirizzata a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l'obiettivo di colmare eventuali gap, prevedendo altresì un budget finalizzato.

La presente Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.

Sicurezza e Ambiente S.p.A. si impegna:

- a implementare pratiche di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a ruoli aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo l'empowerment femminile;
- a valorizzare e promuovere la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguendo la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, sviluppare e trattenere persone di talento ed ha per questo stabilito l'obiettivo di definire un piano di welfare aziendale, che preveda iniziative per migliorare il benessere del personale, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata; • a comunicare in modo trasparente, sia internamente che esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale femminile;
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto al dialogo con tutto il personale;



POLITICA
Parità di genere

Manuale SGQ
Allegato 1 Ed. 01 Rev.
00

- a garantire equità retributiva di genere, facilitando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico; • ad assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi.

Sicurezza e Ambiente S.p.A. definisce gli obiettivi dettagliati nel Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere.
- Governance: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- Processi HR: 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.
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione. • Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Sicurezza e Ambiente S.p.A. predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.



POLITICA
Parità di genere

Manuale SGQ
Allegato 1 Ed. 01 Rev.
00

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali di Responsabilità Sociale, Qualità, Sicurezza e Ambiente, nonché il Codice Etico.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Direttivo per la Parità di Genere.

Data: 07/01/2025

Firmato

L'Amministratore Delegato