

POLITICA GLOBALE

**DOCUMENTO COSTITUTIVO DEL PIANO D'AZIONE PER
L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI PARITÀ DI
GENERE**

(UNI/PDR 125:2022)



POLITICA D&I E PARITA' DI GENERE

La nostra azienda nasce nel 1991 per occuparsi della sicurezza e della salute delle persone. Oggi come allora la nostra missione è tutelare le imprese, i consumatori e i cittadini.

Ci impegniamo ogni giorno per svolgere tutte le attività aziendali con imparzialità e obiettività: a tal fine impieghiamo solo personale competente e qualificato, per garantire le necessarie competenze tecniche per la gestione delle relative attività.

I collaboratori costituiscono il vero patrimonio inestimabile di esperienza, passione e competenza. Ci sforziamo al massimo per creare un luogo di lavoro in cui tutti sono orgogliosi di lavorare.

Per questo offriamo loro preziose opportunità di crescita professionale, oltre ad un ambiente stimolante e gratificante ed un'offerta ricca e continua di formazione sulla quale investiamo con determinazione.

Da sempre Sidel ripudia tutte le forme di discriminazione partendo dal processo di assunzione, per poi proseguire nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento o nel pensionamento; garantendo libertà di espressione e lavorando costantemente per abbattere i pregiudizi e comportamenti consci e inconsci radicati nelle persone (*unconscious bias*).

Crediamo fortemente nel fatto che i valori della **diversità, dell'inclusione (D&I) e, più in particolare, della parità di trattamento tra uomini e donne** siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro eterogeneo ed equo, nel quale il talento di ogni persona possa svilupparsi al meglio.

Per questo diffondiamo continuamente al nostro interno, oltre che verso l'esterno, i nostri impegni per la promozione di una cultura orientata alla valorizzazione delle diversità oltre che aperta alla parità di genere, alla genitorialità e al bilanciamento dei tempi vita-lavoro, a partire dal management aziendale, che ha il compito di comunicare l'importanza dei valori della D&I e di agire sempre nel loro rispetto. L'impegno adottato dalla Società mira a permettere a ciascuna risorsa di avere la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta.

Attraverso uno sforzo comune di tutte le risorse aziendali, vogliamo fronteggiare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali. L'obiettivo è sviluppare e mantenere viva una cultura di valori condivisa e diffondere una politica della "porta aperta" favorendo il dialogo e il confronto con tutte le risorse, nell'ottica di poter assumere decisioni che tengano conto delle opinioni e dei suggerimenti di tutti, oltre che delle esigenze delle categorie più fragili.

Infine, nel rispetto del principio di **uguaglianza** fra tutti gli individui, promuoviamo comportamenti e linguaggi che sappiano garantire un ambiente inclusivo, aperto alle espressioni di tutti e alla valorizzazione delle diversità, e **ripudiamo ogni discriminazione**, in base all'età, al genere, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi dipendenti e collaboratori, e fa il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

A CHI CI RIVOLGIAMO

La politica si rivolge a tutti gli *stakeholder* di Sidel, ivi inclusi i suoi dipendenti, collaboratori, fornitori e clienti con l'obiettivo di porsi a livello di responsabilità sociale come un modello da proporre alle nuove generazioni, ai partner e a tutto l'ambiente aziendale.

Siamo convinti che solo un impegno condiviso possa portare a un vero progresso: per questo diffondiamo la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione, e comunichiamo in modo trasparente, internamente ed esternamente, la nostra volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile.

In tale ottica, nelle attività di comunicazione, Sidel presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere. Inoltre, cerchiamo di coinvolgere all'interno delle attività di promozione, divulgazione, creazione contenuti e interviste dedicate, vari profili femminili interni ed esterni.

POLITICHE COLLEGATE

Sidel, aderendo a nuovi standard dei modelli di impresa, si impegna a sostenere concretamente cambiamenti tangibili nelle politiche e nelle procedure aziendali, basandoli sulla centralità e dignità della persona.

In questo quadro, Sidel lavora per raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU e, in generale, per adeguarsi alle politiche di inclusività condotte dal nostro Paese e dall'Unione Europea.

A tal fine, in riferimento ai temi della parità di genere, abbiamo adottato politiche specifiche che attuiamo quotidianamente nel contesto aziendale. Esse riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

- Selezione ed assunzione;
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- Prevenzione abusi e molestie.



Selezione ed assunzione

Nelle diverse fasi della procedura di recruiting selezione e assunzione, tutti i candidati sono valutati e successivamente inquadrati contrattualmente esclusivamente in base alle loro esperienze, capacità e competenze, indipendente dal loro genere. L'unica linea guida è il criterio meritocratico e la posizione organizzativa che verrà ricoperta dal candidato. Assicuriamo che le persone coinvolte nei processi di assunzione un'adeguata formazione sulla parità di genere e *bias*

cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione. Al fine di disciplinare correttamente tutte le fasi della procedura, le Società hanno redatto specifici regolamenti interni rivolti alle funzioni coinvolte, che vengono formate adeguatamente sulla parità di genere.

Gestione della Carriera

Sidel assicura pari opportunità di crescita e sviluppo professionale tra i dipendenti di entrambi i sessi, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali. Di conseguenza, da diversi anni, la Società promuove politiche aziendali che favoriscano le pari opportunità durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di *recruitment* per poi proseguire nei processi HR di *On-boarding*, formazione, partecipazione e *career development*.

Equità salariale

La Società sviluppa processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivano il dialogo costante tra responsabili e collaboratori, creando piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con una cultura basata sulla meritocrazia. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono legati al riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

Genitorialità

Garantiamo l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei *caregivers* ai dipendenti di entrambi i sessi; senza porre alcun ostacolo alla genitorialità ma supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. In particolare, promuoviamo il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

Ci impegniamo a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili, attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.

Prevenzione abusi e molestie

Assicuriamo la prevenzione dalle molestie sessuali/verbali/psicologiche nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non deve essere tollerata in quanto contraria ai valori e all'impegno della società.

Il nostro impegno concreto

La Società, in un'ottica di implementazione e valorizzazione delle responsabilità dei singoli per il raggiungimento dell'obiettivo comune, ha messo a disposizione meccanismi sicuri per le segnalazioni di eventuali anomalie o criticità nelle attività, che mettano a rischio il perseguimento della parità di genere.

Sosteniamo il principio di non ritorsione e garantiamo, in caso di eventuali segnalazioni, la riservatezza dell'identità del segnalante per prevenire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione, secondo quanto previsto dalle normative applicabili e dalle best practice nazionali ed internazionali in tema di whistleblowing.

È costituito, a garanzia della concreta attuazione dei principi e delle regole proprie delle Politiche, in tutte le sue forme, all'interno dell'azienda, un COMITATO GUIDA per la parità di genere ai fini della efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere.

Inoltre, la presente politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e tra tutte le persone che intrattengono relazioni con la Società, in ottica di trasparenza e collaborazione.

Bologna, 29 gennaio 2024

Sidel S.p.A.


