



**SIS srl**

Settore Edile e Civile, Agroalimentare, Progettazione Impiantistica ed Antincendio Formazione, Sicurezza e Consulenza, Ente di Formazione Accreditato.

**REGOLAMENTO**

*Edizione 01*

*Revisione 0 del 01.08.2024*

*Pag. 1 a 3*

**POLITICA PARITA' DI GENERE**

**Controllo del Documento**

L'originale del documento è archiviato in forma elettronica. Il documento non è controllato quando è stampato

<b>Identificativo</b>	<b>Versione</b>	<b>Data</b>	<b>Autore</b>	<b>Firma e Data</b>
<i>REG.</i>	<i>0</i>	<i>2024.08.01</i>	<i>Ing. Rossella FALCONE</i>	

**Storia delle modifiche**

<b>Versione</b>	<b>Data</b>	<b>Aggiornata da</b>	<b>Contenuti della versione corrente</b>

**NON CLASSIFICATO / UNCLASSIFIED**

**REGOLAMENTO**

Edizione 01

Revisione 0 del 01.08.2024

Pag. 2 a 3

La **SIS Srl** ha una consolidata presenza sul mercato grazie alla qualità dei servizi offerti, alla professionalità dei propri collaboratori, all'attenzione che pone nei confronti del cliente, perseguendo come obiettivo principale il riscontro tra le esigenze di mercato dell'azienda e la soddisfazione dei propri clienti.

In **SIS Srl** crediamo fermamente nei valori della parità di Genere e della non-discriminazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali.

Siamo consapevoli che oggi è più che mai necessario cogliere e sviluppare il grande valore di un pieno *empowerment femminile*. Le diversità di genere e la presenza delle donne nel contesto di lavoro offrono risorse irrinunciabili in un momento storico in cui è necessario ripensare in chiave di sostenibilità il nostro futuro, per dare una forma davvero inclusiva al contesto aziendale, disegnare e rendere attuale un profilo integrato, giusto ed equo tra ambiente, economia e società.

A tale scopo, **SIS Srl** garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita delle persone all'interno dell'Organizzazione sia improntata ai principi dell'equità, delle pari opportunità, del riconoscimento delle competenze, del rispetto della conciliazione vita-lavoro e al superamento di bias e stereotipi che possono ostacolare la piena espressione del talento. Vengono garantiti opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento tra politica, prassi e comportamenti aziendali.

**SIS Srl** ha deciso di adottare una politica aziendale orientata alla eliminazione del gender gap in tutte le aree considerate dalla UNI PdR 125:2022, e a tale scopo ha impostato un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti e attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI, su 6 dimensioni:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

**SIS Srl** è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra Azienda, la Direzione Generale ha enunciato la presente Politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriere, competitività e flessibilità;
- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando 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 e promuovendo una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavoro di pari valore);
- Assicurarsi 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, inclusi corsi sulla leadership.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, **SIS Srl** si impegna a:

- Garantire flessibilità aggiuntiva per i lavoratori con impegni genitoriali e/o caregiver;

**REGOLAMENTO**

Edizione 01

Revisione 0 del 01.08.2024

Pag. 3 a 3

- Implementare la governance ed il monitoraggio della diversity e della gender parity in azienda;
- Adottare prassi adeguate alla divulgazione della Policy di Genere all'interno del contesto aziendale e divulgazione delle informazioni relative alla gender parity;
- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale, nonché l'introduzione di nozioni di gender mainstreaming;
- Favorire la porzione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste;
- Si impegna a comunicare a tutte le parti interessate con qualsiasi mezzo il suo impegno nelle politiche di parità di genere e nell'empowerment femminile;
- favorisce la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti di tutti gli addetti indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale.

Per garantire l'applicazione degli impegni definiti nel presente documento la direzione ha nominato un comitato guida con il compito di vigilare sull'adozione e sulla continua ed efficace applicazione degli obiettivi prefissati.

La Politica di Parità di Genere è dinamica e, con periodicità annuale, viene valutata dalla Direzione insieme al Comitato di Parità di Genere che ne detiene la responsabilità di attuazione modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni.

La Direzione ha identificato una risorsa competente per la conduzione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, nella figura del Responsabile Sistema di Gestione (RSG).

Infine, **SIS Srl** predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il Piano Strategico.

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

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

<b>Data/date</b>	<b>Eseguito / Executed</b>	<b>Approvato / Approved</b>
Rende (CS) li, 2024.08.01	Dott. Ing. Rossella FALCONE	Dott. Ing. Raffaele SCHETTINO

La firma in calce non deve essere autenticata ai sensi dell'art. 38 D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000, la dichiarazione è sottoscritta dall'interessato in presenza del dipendente addetto, ovvero sottoscritta o inviata all'ufficio competente, via fax, tramite un incaricato, oppure a mezzo posta, insieme alla fotocopia, non autenticata, di un documento di identità del dichiarante