

**POLITICA PER LA DIVERSITA',  
L'INCLUSIONE E LA PARITA' DI  
GENERE**

**Rev. 0 del 03/06/2024**

Per SIMEP IMPIANTI SRL (di seguito SIMEP IMPIANTI) ogni persona rappresenta un individuo unico e irripetibile, con la propria personalità, storia, cultura, e competenze e abilità che lo rendono diverso da tutti gli altri.

SIMEP IMPIANTI crede che la diversità sia un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo, volto alla collaborazione e alla crescita col supporto di tutti e tutte, incoraggiando ogni persona ad esprimersi apertamente e aumentando così la motivazione di ciascuno e liberandone il potenziale.

La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative e promuove il confronto tra prospettive differenti, moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano quindi un valore aggiunto e un punto di forza per l'organizzazione.

L'impegno di SIMEP IMPIANTI è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno possa dare il meglio di sé sentendosi veramente incluso e parte integrante della società; esso si sostanzia nell'attuazione di un sistema di gestione per promuovere la parità di genere, per valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, che coinvolge l'attivazione delle seguenti aree:

- opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;
- politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- politiche di gestione dei processi aziendali.

SIMEP IMPIANTI ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- **rispettare** i principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- **adottare** politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- **adottare** misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- **promuovere** politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- **adottare** misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- **integrare** il principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento, qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive allineato ai principi di libero mercato;
- **garantire** condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i nostri lavoratori, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- **implementare**, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere e adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- **assicurare** a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- **definire e aggiornare** in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere;
- **estendere** l'impegno di SIMEP IMPIANTI verso la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle proprie attività, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile;
- **selezionare, valutare e prediligere** i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati;

- **includere** principi di uguaglianza e pari opportunità come parte dei processi di valutazione e selezione del personale, di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali;
- **adottare** un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere
- **realizzare** audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- **partecipare** al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno di SIMEP IMPIANTI in materia di Parità di Genere;
- **rispettare** le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- **porre** attenzione particolare, da parte dell'Alta Direzione, nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
- **adottare**, in tutte le comunicazioni interne ed esterne, un linguaggio neutro e rispettoso della parità di genere;
- **promuovere** la piena trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.

La presente Politica per la Parità di Genere (PdG), impegna tutte le persone che lavorano in SIMEP IMPIANTI nei rapporti con i colleghi, clienti, fornitori, partner e tutti coloro con i quali entrano in contatto nello svolgimento dell'attività lavorativa. Si applica quindi a tutti i dipendenti, ai collaboratori, ai candidati in fase di selezione, agli appaltatori, ai fornitori, ai clienti e a tutti gli stakeholders in generale.

La Direzione