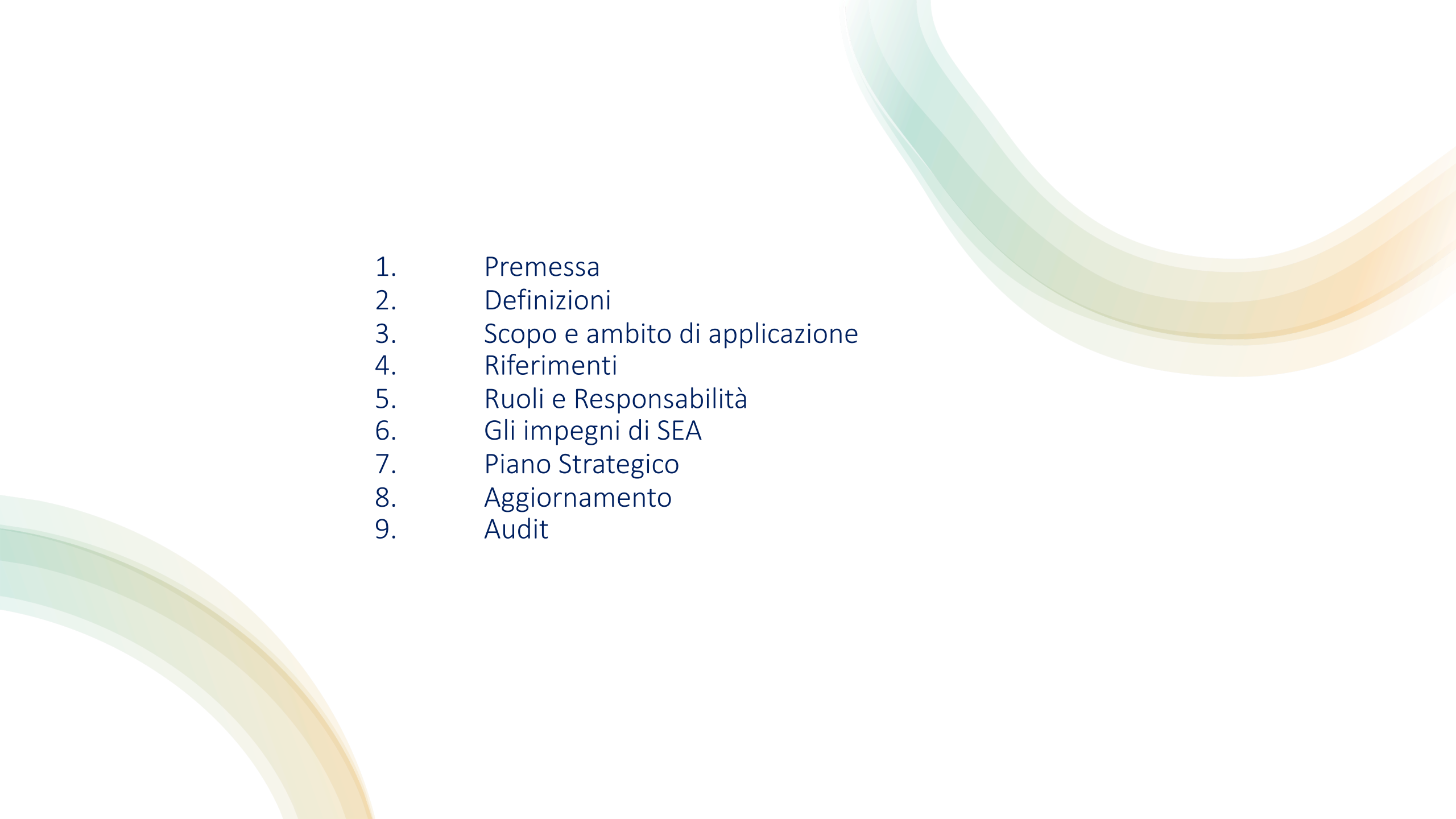




Policy

Politica per la Parità di genere

- 
1. Premessa
 2. Definizioni
 3. Scopo e ambito di applicazione
 4. Riferimenti
 5. Ruoli e Responsabilità
 6. Gli impegni di SEA
 7. Piano Strategico
 8. Aggiornamento
 9. Audit

1. P R E M E S S A

In ottica di costituire il contesto più favorevole al conseguimento degli obiettivi di business e nel solco dei valori fondanti riportati nel Codice Etico, SEA ritiene fondamentale impegnarsi nello sviluppo di una politica specificatamente indirizzata al consolidamento della parità di genere e alla creazione di una cultura che promuova l'equità di trattamento.

Quanto sopra si fonda sulla convinzione che la generazione di valore sistemico nel tessuto socioeconomico di riferimento, derivante dalla piena implementazione di una cultura della parità di genere, rientri a pieno titolo nella mission di SEA, anche in relazione al ruolo di promotore di crescita che la Società intende ricoprire nel territorio.

2. DEFINIZIONI

Codice Etico: è uno strumento di auto-regolamentazione, componente del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001, che enuncia i valori e prescrive le regole di comportamento cui SEA intende informare la propria attività e cui devono attenersi i componenti degli Organi Sociali, i suoi dipendenti e i collaboratori legati a SEA e alle società del Gruppo SEA. Le norme del Codice Etico costituiscono parte integrante delle obbligazioni contrattuali di dipendenti e collaboratori delle società del Gruppo SEA ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice civile.

Comitato per la parità di genere, equità e inclusione (Comitato): è un comitato interdirezionale, istituito e presieduto dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e formalizzato con Ordine di Servizio, che ha il compito di promuovere la parità di genere e l'equità di trattamento. Il Comitato svolge il ruolo di Comitato Guida ai sensi della Prassi Uni PdR 125 per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere. Ai lavori del Comitato, oltre i membri permanenti indicati in Ordine di Servizio, possono essere invitati altri partecipanti in relazione ai temi da esaminare.

Piano strategico (Piano): è il documento formale previsto dalla Prassi (vedi definizione) con il quale SEA definisce – in relazione alla parità di genere e per ogni specifico ambito di intervento - gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio

Prassi di riferimento UNI PdR 125 (Prassi): è un documento pubblicato da UNI (Ente Nazionale di Normazione) come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012, che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità.

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La prassi di riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti, nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

3. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento illustra l'organizzazione e i principi generali attraverso cui SEA intende sostenere la parità di genere avvalendosi di soluzioni concrete, misurabili e monitorabili, al fine di raggiungere e preservare nel tempo un ambiente inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Analogamente al Codice Etico, la presente politica è rivolta a tutte le persone di SEA, ovvero, componenti degli organi sociali (es.: consiglieri di amministrazione, componenti del collegio sindacale, componenti dell'organismo di vigilanza e di altri organi di controllo), top management, dipendenti e collaboratori legati a SEA da rapporti contrattuali di lavoro di qualsivoglia natura (anche occasionale o temporanea), nonché a clienti, fornitori e, in generale, a chiunque agisca nei confronti della Società e/o in nome e per conto e/o nell'interesse della Società.

Le norme di condotta afferenti all'ambito della politica per la cultura della parità di genere trovano in parte già riferimento nel Codice Etico, in particolare nei capitoli 3.10 - "Tutela dell'integrità morale e fisica di dipendenti e collaboratori" e cap. 4.5. - "Tutela della dignità degli stakeholder"¹. Ogni comportamento in aperta violazione o contrasto con i principi qui definiti può considerarsi a buon conto una violazione del Codice Etico e soggetta, pertanto, alle sanzioni disciplinari previste.

4. RIFERIMENTI

Codice Etico

Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 (“MOG 231”)

Ordini di Servizio e documenti normativi interni vigenti

Contratti collettivi nazionali vigenti

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, artt. 3 e 37

Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 e D.P.C.M. Dipartimento Pari Opportunità del 29 aprile 20225.

5. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Per il raggiungimento degli obiettivi relativi allo sviluppo di una politica per la parità di genere e l'equità, SEA assicura: l'assegnazione di risorse adeguate, la definizione delle responsabilità a presidio del processo, in possesso dell'autorità per il perseguimento, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti la nomina di un Comitato a cui affidare i compiti previsti dalla Prassi.

Il Comitato, presieduto dallo stesso Amministratore Delegato e Direttore Generale, assicura in sintesi:

l'efficace adozione e la continua applicazione della politica per la parità di genere
la comunicazione e diffusione della politica di SEA per la parità di genere agli stakeholder interessati attraverso gli opportuni canali aziendali
la promozione, l'adozione e la continua applicazione della Prassi nella cultura aziendale
la redazione di un Piano Strategico finalizzato al perseguimento della parità di genere e di equità nel trattamento, nonché la sua revisione periodica
il monitoraggio delle azioni pianificate e la valutazione dei risultati conseguenti la revisione della politica qui definita.

Alla Direzione Human Resources, Health and Safety at Work è affidato il compito di mantenere aggiornata la mappatura dei processi relativi a tutte le fasi di vita del dipendente, valutando punti di forza e di debolezza, nonché aree di rischio rispetto ai principi qui definiti.

6. GLI IMPEGNI DI SEA

A fronte dell'adozione della politica qui delineata, della stesura e approvazione del Piano Strategico, SEA, nei confronti degli stakeholder si impegna a:

- promuovere un luogo di lavoro inclusivo e non discriminatorio per i dipendenti e tutti gli stakeholder;
- contrastare ogni condotta che possa essere discriminante relativamente al genere della persona;
- applicare l'equità di genere nei processi di assunzione, accesso alla formazione, retribuzione, welfare, mobilità interna, sviluppo professionale, per tutti i dipendenti, indipendentemente dalla forma contrattuale stipulata;
- applicare i principi di equità di genere nelle attività di marketing e comunicazione.

7. PIANO STRATEGICO

L'implementazione di attività e progetti per lo sviluppo di una cultura della parità di genere avviene attraverso la redazione di un Piano strategico, in ottica di coordinamento con il quadro procedurale vigente in azienda. I punti di raccordo sono: Procedura "Selezione e Assunzione" , Procedura "Segnalazioni di condotte illecite (whistleblowing)" e sistema di segnalazione, Regolamento Smart Working, Programmi in essere di Welfare.

Il Comitato assicura la redazione del Piano che definisce, per ogni specifico ambito di intervento, obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

Gli ambiti di sviluppo, a titolo esemplificativo, del Piano strategico sono:

- cultura e strategia
- governance
- gestione delle risorse umane
- opportunità di crescita
- equità remunerativa
- tutela della genitorialità.

Completano il Piano le azioni definite per il raggiungimento degli obiettivi individuati, le periodicità di monitoraggio previste e i relativi KPI applicabili, ovvero:

Selezione ed assunzione dei candidati:

- monitoraggio delle procedure in essere per prevenire la disparità di genere
- utilizzo di descrizioni di declaratorie neutre rispetto al genere
- formazione adeguata a tutte le persone coinvolte nel processo di selezione/assunzione per garantire il rispetto di genere

Gestione della carriera:

- definizione di processi di sviluppo non discriminatori
- promozione del bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership dell'azienda
- opportunità di crescita e sviluppo non discriminatori
- diffusione all'interno dell'azienda dei dati aggiornati sulla situazione di genere
- promozione di un ambiente di lavoro che tuteli il benessere psicofisico di tutte le persone

Equità salariale:

- predisposizione di un meccanismo di controllo che evidenzi pratiche discriminatorie nella gestione di stipendi, bonus, benefit e programmi welfare
- promozione di un sistema di welfare equo ed inclusivo

Genitorialità e cure:

- predisposizione di piani di congedo parentali
- percorsi di supporto per il personale in rientro dai congedi

Conciliazione tempi vita lavoro

- misure per garantire l'equilibrio vita lavoro (a titolo esemplificativo remote working e orario flessibile)

Prevenzione di ogni forma di abuso:

- mappatura del rischio esistente di abuso fisico, verbale e digitale e relativa valutazione degli ambienti di lavoro
- progettazione e implementazione di un piano per la prevenzione delle molestie
- implementazione di un sistema di segnalazione anonimo
- progettazione di azioni volte a stimolare l'uso di un linguaggio rispettoso, gentile e il più possibile neutrale.

8. A G G I O R N A M E N T O

Annualmente il Comitato valuta l'adeguatezza delle attività avviate e dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi del Piano strategico e alla coerenza con la presente policy.

In caso sia necessario aggiornare o modificare il Piano Strategico, il Comitato attiva, per il tramite della responsabile Engagement, Employer Branding and Competence Management, le funzioni aziendali e i process owner interessati.

In caso sia necessario modificare il presente testo, il Comitato attiva le funzioni aziendali preposte anche in funzione di supporto alla pubblicazione nel sistema procedurale della Società.

9. A U D I T

La verifica della reale ed efficace applicazione della presente politica e delle direttive aziendali sulla parità di genere, nonché del rispetto delle istruzioni e procedure definite a tal fine è demandata alla Direzione Auditing che pianifica, attua e documenta opportuni audit interni.

Gli esiti degli audit effettuati sono condivisi con il Comitato.