

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	MOD. 00.2
		Ed.1 Rev.00 del 15.07.2025

SE.PAM S.r.l. riconosce la parità di genere come un valore fondamentale e un fattore strategico per lo sviluppo sostenibile dell'organizzazione, per il benessere delle persone e per il miglioramento delle performance aziendali.

L'azienda si impegna a promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle differenze di genere, garantendo pari opportunità, equità di trattamento e valorizzazione delle competenze lungo l'intero ciclo di vita lavorativo, in coerenza con i principi della UNI/PdR 125:2022.

A tal fine, SE.PAM S.r.l. ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, orientato al miglioramento continuo e basato sulla definizione di obiettivi misurabili, KPI e azioni di monitoraggio.

Obiettivi della Politica

La presente Politica ha l'obiettivo di:

- Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta basata sul genere;
- Garantire pari opportunità di accesso, sviluppo professionale e crescita di carriera;
- Promuovere l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali e di leadership;
- Assicurare l'equità retributiva tra donne e uomini a parità di ruolo e responsabilità;
- Supportare la genitorialità e favorire la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa;
- Diffondere una cultura aziendale basata sul rispetto, sulla meritocrazia e sull'eliminazione di stereotipi e bias di genere.

Ambito di applicazione

La presente Politica si applica a:

- Tutte le persone dipendenti di SE.PAM S.r.l.;
- Collaboratori e collaboratrici;
- Fornitori, partner e stakeholder, per quanto di competenza e in coerenza con i valori aziendali.

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	MOD. 00.2 Ed.1 Rev.00 del 15.07.2025
---	--	---

Principi di riferimento

SE.PAM S.r.l. fonda la propria Politica sui seguenti principi:

- Imparzialità e inclusione;
- Trasparenza e correttezza;
- Valorizzazione delle persone;
- Tutela della dignità individuale;
- Tolleranza zero verso discriminazioni, molestie e violenze di genere.

Governance, ruoli e responsabilità

Per garantire l'efficace attuazione della presente Politica:

• Alta Direzione

definisce gli indirizzi strategici, approva la Politica e il Piano Strategico per la Parità di Genere, assegna risorse, responsabilità e autorità adeguate e ne verifica periodicamente l'efficacia.

• Comitato Guida / Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

coordina l'attuazione del Sistema di Gestione, monitora i KPI, supporta le attività di audit e promuove il miglioramento continuo.

• Funzione HR

integra i principi di parità di genere nei processi di selezione, gestione delle carriere, formazione, valutazione delle performance e politiche retributive.

• Tutte le persone dell'organizzazione

sono chiamate a contribuire attivamente al rispetto dei principi di parità, equità e inclusione.

Arearie di intervento e politiche specifiche

La Politica si sviluppa in coerenza con le 6 aree di valutazione previste dalla UNI/PdR 125:2022:

1. Cultura e strategia

Promozione di una cultura aziendale inclusiva attraverso iniziative di comunicazione, sensibilizzazione e formazione sui temi della parità di genere e del superamento dei bias inconsci.

2. Governance

Integrazione della parità di genere nella strategia aziendale e nei processi decisionali, con il coinvolgimento dell'Alta Direzione e del management.

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	MOD. 00.2 Ed.1 Rev.00 del 15.07.2025
---	--	---

3. Processi HR

Adozione di processi di selezione e assunzione standardizzati e imparziali, orientati alla parità di genere e all'equilibrio della rappresentanza, nonché criteri trasparenti per la valutazione delle performance e la crescita professionale.

4. Opportunità di crescita e inclusione

Garanzia di pari opportunità di sviluppo, formazione e accesso ai ruoli di responsabilità, favorendo la presenza equilibrata di donne e uomini nei ruoli apicali e decisionali.

5. Equità remunerativa

Impegno a garantire la parità retributiva a parità di ruolo, responsabilità e competenze, monitorando eventuali gap attraverso specifici indicatori.

6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Adozione di misure a supporto della genitorialità e del work-life balance, inclusi strumenti di flessibilità organizzativa e di lavoro agile, evitando penalizzazioni legate a periodi di assenza per maternità, paternità o cura.

Prevenzione di discriminazioni, molestie e violenze

SE.PAM S.r.l. adotta un approccio di tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione, molestia o violenza di genere.

L'azienda mette a disposizione canali di segnalazione dedicati, garantendo riservatezza, tutela della persona segnalante e una gestione imparziale e tempestiva delle segnalazioni, in conformità alle procedure del Sistema di Gestione.

Monitoraggio, KPI e miglioramento continuo

Il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere è monitorato attraverso KPI definiti in coerenza con la UNI/PdR 125:2022, relativi alle sei aree di valutazione.

I risultati sono analizzati periodicamente e costituiscono la base per l'adozione di azioni correttive e di miglioramento continuo.

 SEPAM CHIUSURE DI QUALITÀ PER L'EDILIZIA	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	MOD. 00.2
		Ed.1 Rev.00 del 15.07.2025

Comunicazione e diffusione

La presente Politica è:

- definita e approvata dall'Alta Direzione;
- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione;
- resa disponibile alle parti interessate e pubblicata sul sito web aziendale;
- oggetto di sensibilizzazione e formazione del management.

La Politica è riesaminata periodicamente nell'ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere ed aggiornata in funzione dei risultati conseguiti e delle esigenze di miglioramento.

Rivalta di Torino, 15.07.2025

La Direzione


SE.PA.M. s.r.l.
UN AMMINISTRATORE