

Politica per la Parità di Genere

Engineering Platform 67.12 S.r.l. – STP

Codice documento SGPG-MOD-01	Revisione 00	Data 29/04/2026
Redatto da Comitato Guida	Verificato da Direzione	Approvato da Direzione

1 Premessa

Engineering Platform 67.12 S.r.l. – STP (di seguito «l'Azienda») riconosce nelle persone l'elemento fondamentale del proprio sviluppo organizzativo e considera la valorizzazione delle diversità un fattore strategico per una crescita sostenibile.

L'Azienda promuove un ambiente di lavoro fondato su:

- rispetto reciproco;
- inclusione;
- pari opportunità;
- valorizzazione delle competenze;
- assenza di ogni forma di discriminazione.

La presente Politica definisce l'impegno dell'Azienda nel promuovere la parità di genere e nel garantire condizioni di lavoro eque e inclusive.

2 Impegno dell'Azienda

L'Azienda si impegna a sviluppare e mantenere un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme ai principi della UNI/PdR 125:2022. In particolare, si impegna a:

- promuovere una cultura organizzativa inclusiva;
- garantire pari opportunità nei processi di selezione;
- favorire lo sviluppo professionale senza discriminazioni;
- assicurare equità nei percorsi di carriera;
- monitorare l'equità retributiva;
- sostenere la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa;
- prevenire qualsiasi forma di discriminazione o molestia.

3 Principi guida

Il Sistema di Gestione dell'Azienda si fonda sui seguenti principi.

3.1 Pari opportunità

Ogni persona deve poter accedere alle opportunità professionali sulla base delle proprie competenze, capacità ed esperienza.

3.2 Inclusione

L'Azienda promuove un ambiente in cui ogni persona possa contribuire liberamente allo sviluppo dell'organizzazione.

3.3 Meritocrazia

Le decisioni relative a selezione, formazione, sviluppo, carriera e riconoscimenti si basano su criteri oggettivi e trasparenti.

3.4 Rispetto della persona

L'Azienda non tollera discriminazioni, molestie, comportamenti offensivi o condotte lesive della dignità personale.

4 Aree di impegno UNI/PdR 125:2022

L'Azienda articola il proprio impegno nelle sei aree previste dalla UNI/PdR 125:2022.

4.1 Cultura e strategia

Promozione di una cultura orientata all'inclusione attraverso comunicazione interna, sensibilizzazione, formazione e diffusione dei principi di parità.

4.2 Governance

Responsabilità definite, monitoraggio degli obiettivi e gestione strutturata del Sistema di Gestione.

4.3 Processi relativi alle risorse umane

Criteri inclusivi nei processi di ricerca, selezione, inserimento, formazione e valutazione del personale.

4.4 Opportunità di crescita e inclusione

Sviluppo delle competenze, accesso ai percorsi professionali e valorizzazione del talento.

4.5 Equità remunerativa

Monitoraggio dei trattamenti economici affinché siano coerenti con ruolo, responsabilità, competenze e risultati.

4.6 Tutela della genitorialità e conciliazione

Strumenti organizzativi per sostenere la genitorialità, favorire l'equilibrio tra vita privata e lavoro e garantire la continuità professionale.

5 Impegno contro discriminazioni e molestie

L'Azienda considera incompatibile con i propri valori qualsiasi comportamento discriminatorio o lesivo della dignità delle persone. Sono pertanto contrastati:

- discriminazioni dirette o indirette;
- molestie;

- molestie sessuali;
- comportamenti intimidatori;
- esclusioni ingiustificate.

L'Azienda mette a disposizione strumenti per la segnalazione di eventuali situazioni non conformi e garantisce la gestione riservata delle informazioni ricevute.

6 Comunicazione e diffusione

La presente Politica è comunicata al personale interno, ai collaboratori e agli altri soggetti interessati, secondo le modalità definite dall'Azienda. La diffusione avviene attraverso strumenti aziendali, incontri informativi, attività di formazione e la documentazione del Sistema di Gestione.

7 Monitoraggio e miglioramento

L'Azienda verifica l'efficacia della presente Politica attraverso:

- indicatori di prestazione (KPI);
- audit interni;
- riesame della Direzione;
- analisi delle segnalazioni;
- piani di miglioramento.

I risultati del monitoraggio sono utilizzati per aggiornare obiettivi e azioni del Sistema di Gestione.

8 Responsabilità del personale

Ogni persona che opera per conto dell'Azienda è chiamata a:

- rispettare i principi della presente Politica;
- contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo;
- adottare comportamenti coerenti con i valori aziendali;
- segnalare eventuali situazioni non conformi.

9 Approvazione della Direzione

La Direzione approva la presente Politica per la Parità di Genere e conferma il proprio impegno nel mantenimento e nel miglioramento continuo del Sistema di Gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022.

Data

29/04/2026

La Direzione

