

POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

SCOPO:

Artelia Italia ha deciso di dotarsi di un sistema di Gestione per la Parità di Genere come da UNI/PdR 125:2022 e questa policy ne delinea i principi generali

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
2. REGOLE D'ORO E REQUISITI	3
3. RESPONSABILI.....	3
4. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
5. PRINCIPI.....	4
6. IMPEGNO DELLA DIREZIONE.....	4
7. PROCEDURE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE	5
8. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE	5
9. DIFFUSIONE DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE.....	5

1. INTRODUZIONE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, ARTELIA ITALIA, ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGP) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

ARTELIA ITALIA e il Comitato Guida, pongono in primo piano un percorso d'implementazione delle procedure di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La prassi (UNI PdR 125/2022) che la nostra società ha deciso di adottare, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy e processi idonei a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

2. REGOLE D'ORO E REQUISITI

ARTELIA ITALIA è già parte di un Gruppo Internazionale che pone molta attenzione ai temi etici, di diversità e inclusione trattamento equo e non discriminatorio per tutti i dipendenti indipendentemente dalla loro provenienza, genere, credo religioso e cultura.

La presente politica non prescinde quindi dalle seguenti politiche del Gruppo Artelia:

CODICE ETICO (e Modello 231)

SM-ENT-P020- GROUP EMPLOYEES POLICY

SM-ENT-P060- GROUP CSR POLICY

SM-ENT-P063- POLICY & GOVERNANCE ON ETHICS & COMPLIANCE

HEALTH & SAFETY POLICY

3. RESPONSABILI

- CHI è responsabile dell'aggiornamento della politica: **Q&M Manager** su indicazioni del **Comitato Guida**
- CHI sono i responsabili della corretta applicazione della politica: **l'Alta Direzione Artelia Italia, tutte le Business Unit, tutti i Business Partner** e ogni altro dipartimento senza esclusione alcuna.
- CHI è responsabile di controllare la sua applicazione: **Q&M Manager**

4. AMBITO DI APPLICAZIONE

Le indicazioni contenute in questa policy si applicano per tutti i dipendenti Artelia.

5. PRINCIPI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di ARTELIA ITALIA sono:

- **Imparzialità e Inclusività** - promuovere un ambiente di lavoro equo e rispettoso, dove ogni individuo è trattato con imparzialità e le diversità sono valorizzate.
- **Correttezza e Trasparenza** - mantenere un comportamento etico in tutte le attività e decisioni e una comunicazione chiara e accurata
- **Valorizzazione del Personale** - riconoscere e apprezzare il contributo di ciascuno, creando opportunità di crescita e sviluppo professionale
- **Tutela della Persona** – sviluppare un ambiente di lavoro sicuro e salutare a salvaguardia di ciascun individuo
- **Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione** - preservare sicurezza e benessere prevenendo ogni forma di violenza e discriminazione

L'attenzione con la quale ARTELIA ITALIA concentra i propri impegni, affinché il proprio SGP (Sistema di gestione Parità di Genere) soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- **aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;**
- **riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;**
- **promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;**
- **contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.**
- **promozione della diversità nei team tecnici: favorire la composizione di team tecnici composti da persone con diverse esperienze e background, promuovendo l'inclusione di donne in ruoli tecnici e ingegneristici.**

6. IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di ARTELIA ITALIA ritiene fondamentale la continua adozione del SGP (Sistema di Gestione Parità di Genere) al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

ARTELIA ITALIA si impegna a:

- adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (flessibilità smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

- favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

7. PROCEDURE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Oltre a quanto previsto nelle procedure, già incluse nel Sistema di Gestione Integrato¹, denominato "SMART" e "Local SMART" (ISO 9001:2015, ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015) ARTELIA ITALIA si impegna, nell'attuazione del Piano Strategico per la Parità di Genere, ad individuare, sviluppare e concretizzare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al proprio contesto di riferimento.

Le procedure per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

- **Selezione e assunzione**
- **Gestione della carriera**
- **Equità salariale**
- **Conciliazione vita-lavoro**
- **Genitorialità e Cura**
- **Prevenzione delle molestie e delle discriminazioni**

8. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

La Politica generale sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione di indicatori di performance (KPI) e il monitoraggio periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

9. DIFFUSIONE DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna (affissione in bacheca ed intranet) e la pubblicazione sul sito istituzionale.

¹ In particolare, le procedure incluse nei processi: LEADING AND DEVELOPING A SUSTAINABLE AND RESPONSIBLE COMPANY, DEVELOPING HUMAN RESOURCES, COMMUNICATION