

S.I.EL. SRL

**POLITICA PER LA PARITÀ
DI GENERE E COLLEGATE**

Rev. 0 del 02/01/2025

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La S.I.EL SRL è stata costituita il 26/07/2006. L'Organizzazione opera nel campo degli impianti, nello specifico: installazione, manutenzione e demolizione di linee elettriche MT/BT aeree e interrate, ristrutturazione e manutenzione di cabine secondarie MT/BT ed impianti in fibra.

Ad oggi l'Impresa si è ovviamente evoluta subendo notevoli cambiamenti, sia sotto il profilo soggettivo (essendo subentrati nella proprietà la figlia del fondatore), che sotto il profilo societario (essendo divenuta una SRL) ed organizzativo (l'Organizzazione, infatti, risente delle innovazioni e delle qualificazioni apportate da una nuova generazione di tecnici e figure professionali).

L'Impresa ha un carattere notevolmente dinamico, sia dal punto di vista spaziale che organizzativo, essendo abituata ad operare in cantieri logisticamente complessi dalla propria sede ed in contesti operativi diversi.

In particolare, l'Impresa opera sul territorio della Sicilia occidentale ed ha pertanto una approfondita conoscenza del territorio anche con riferimento all'acquisto di prodotti da impiegare nei lavori alle migliori condizioni di mercato.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, SI.E.L. srl *ha* deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido 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.

Il conseguimento della certificazione per rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di SI.E.L. srl, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale la nostra organizzazione concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - 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.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

L'impegno della Direzione alla luce del processo di analisi dei propri processi. In particolare, in relazione alle 6 aree della UNI/PdR 125 (Cultura e strategia; Governance; Processi HR; Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; Equità remunerativa per genere; Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro); definisce le linee strategiche da perseguire per affrontare i gap esistenti in riferimento ai KPI e per soddisfare le esigenze delle donne presenti nell'organizzazione.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di SI.E.L. srl *ritiene* fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

SI.E.L. SRL si impegna:

- ✓ ad 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;
- ✓ a 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;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a 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;

- ✓ a 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.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

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

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da SI.E.L. srl sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Incrementare del 10% il numero delle risorse umane del genere in numero minore rispetto alle risorse in essere

Gestione della carriera

Prevedere incremento di livello in relazione agli obiettivi raggiunti

Equità salariale

Verificare sistematicamente la parità di compenso in funzione del livello di ruolo ed all'anzianità di servizio

Genitorialità, cura

Promozione di percorsi di formazione ed informazione per il benessere dei lavoratori

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Disponibilità dei permessi in relazione alle necessità

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Formazione ed informazioni su tematiche di parità di genere

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, 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 e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

5.5 111 - km. 31760
90045 - CANTICCI (PA)
P. IVA 05534000827