

 <p><b>simet</b> DAL 1950</p>	<p><b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE</b></p>	MOD 9.1 PDR
		Rev. 0 Data 01/10/2024
		Pag. 1 di 3

La SIMET Srl opera sul territorio italiano con committenti pubblici e/o privati per la realizzazione delle attività di COSTRUZIONE E MANUTENZIONE DI IMPIANTI PER IL TRASPORTO E LA PRODUZIONE, DISTRIBUZIONE DELL' ENERGIA ELETTRICA MT/BT  
 INSTALLAZIONE DI RETI PER LE COMUNICAZIONI IN FIBRA OTTICA

Le attività sono gestite presso la nuova sede in Albignasego (PD) via San Bellino 40 e presso i cantieri.

Per la gestione sostenibile ed etica di tali attività la nostra organizzazione ha adottato un Sistema per la Parità di Genere.

### **Impegno**

- La nostra organizzazione riconosce il valore, le differenze personali, promuove ed incentiva politiche che favoriscano la parità di genere durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di recruitment per poi proseguire nei processi di assunzione, training, sviluppo di carriera.
- La nostra organizzazione valuta le competenze e le capacità del proprio personale, cercando di evitare pregiudizi e stereotipi.
- La Politica della Parità di Genere è alla base della strategia di gestione del capitale umano ed è un elemento fondamentale per garantire una performance fondata sulla sostenibilità nel lungo periodo.
- La Politica della Parità di Genere ed i risultati aziendali raggiunti in termini di prestazioni sono diffusi e condivisi con il personale.
- La Direzione si impegna affinché ciascuna risorsa umana possa programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto inclusivo e privo di discriminazioni di sorta.
- La nostra organizzazione intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione valorizzando le diversità presenti nei ruoli che operano e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

Per il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo sono concentrati gli sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022.

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

La parità di genere è assicurata attraverso azioni concrete che garantiscono:

- la conformità a indicatori stabiliti nelle singole aree sopra indicate;
- una reale presenza delle donne in azienda quali importanti parti interessate dei risultati che il sistema di gestione produce.

A tale, fine la nostra organizzazione pone la massima attenzione nel processo della vita lavorativa di uomini e donne in azienda attraverso i seguenti aspetti:

- selezione ed assunzione (recruitment);
- gestione della carriera;
- equità salariale;
- genitorialità;
- conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- prevenzione di abusi e molestie.

Per le aree strategiche sopra riportate Simet Srl ha definito degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

L'analisi delle prestazioni consente di analizzare i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022.

Per promuovere e garantire la politica aziendale la nostra organizzazione si impegna anche a:

- realizzare un ambiente lavorativo in cui non sussistono discriminazioni di genere con particolare riferimento ad episodi di molestie e mobbing;
- diffondere una cultura della parità e del rispetto del genere attraverso l'informazione e la formazione e sviluppo della consapevolezza;
- adottare opportune politiche per l'assunzione lo sviluppo di carriera la formazione del personale non discriminatorie.
- bilanciare in modo equilibrato lavoro e vita privata;
- valutare le prestazioni con opportuni KPI per verificare i risultati conseguiti e definire le azioni rivolte all'ottenimento di una effettiva parità.
- segnalare qualsiasi evento negativo o suggerimento sul miglioramento del contesto lavorativo orientato alla parità.
- adottare adeguate modalità di comunicazione (attività di marketing, annunci pubblicità e comunicazioni societarie ESG) per dichiarare in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile
- permettere un adeguato onboarding dei lavoratori valutando pariteticamente la selezione delle risorse impegnandosi verso un orientamento alla meritocrazia;

 DAL 1950	<b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE</b>	MOD 9.1 PDR
		Rev. 0 Data 01/10/2024
		Pag. 3 di 3

- prevedere le medesime retribuzioni a parità di inquadramento;
- valutare equamente i candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo professionale e della carriera senza discriminazione di genere.

### **Comunicazione**

La politica è altresì resa disponibile a tutte le parti interessate sul sito web [www.https://www.simetimpianti.it/](https://www.simetimpianti.it/)

La Società promuove attività di comunicazione e informazione indirizzate a tutti i lavoratori dell'azienda, a tutti i livelli, al fine di assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione dei principi della presente Politica tramite attività di formazione.

### **Approvazione e aggiornamento**

La politica per la parità di genere può fare parte di un unico documento del sistema, e deve essere riconfermata o aggiornata al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione. revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

Albignasego 01/10/2024

La direzione  
