

Politica per la Parità di genere

La Direzione di S.D.S. S.r.l. riconosce il valore delle persone come elemento fondamentale per lo sviluppo dell'organizzazione e per il raggiungimento dei propri obiettivi strategici. In tale prospettiva, l'azienda promuove un modello organizzativo basato sul rispetto, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle diversità, ritenendo che un ambiente di lavoro equo e inclusivo contribuisca in modo significativo alla crescita professionale delle persone e al miglioramento delle performance aziendali.

In questo contesto S.D.S. S.r.l. ha inteso implementare un Sistema di gestione in accordo con la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022: la parità di genere, con l'obiettivo di promuovere la parità di genere, valorizzare le diversità e favorire l'empowerment femminile all'interno del contesto aziendale.

La Società si impegna a garantire un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone, fondato su principi di equità, imparzialità e pari opportunità. In tale ambito, S.D.S. S.r.l. non ammette alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, basata sul genere o su altri fattori quali età, origine etnica o nazionale, disabilità, orientamento o identità sessuale, convinzioni religiose, opinioni politiche o altre condizioni personali.

Consapevole del valore che la diversità e l'inclusione apportano alla qualità dei processi decisionali e alla sostenibilità nel lungo periodo dell'organizzazione, la Direzione promuove iniziative e pratiche organizzative finalizzate alla valorizzazione delle competenze e dei talenti presenti in azienda, favorendo condizioni di pari opportunità nei percorsi di crescita professionale e nello sviluppo delle risorse umane.

S.D.S. S.R.L. attua la propria Politica coerentemente al raggiungimento dei propri indicatori (KPI) e coerentemente con la struttura dimensionale propria dell'organizzazione, sulla base delle Aree Tematiche stabilite dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, accuratamente dettagliate all'interno del Piano strategico adottato:

- **Cultura e Strategia:** promuovere una cultura aziendale inclusiva e orientata al rispetto delle persone, diffondere i principi di parità di genere e valorizzazione delle diversità e contrastare stereotipi, bias e comportamenti discriminatori nel contesto lavorativo.
- **Governance:** garantire il coinvolgimento della Direzione e delle funzioni aziendali competenti nella promozione della parità di genere, adottare adeguati presidi organizzativi per il monitoraggio e il miglioramento delle politiche di inclusione e favorire la presenza equilibrata dei generi nei processi decisionali e negli organismi di indirizzo.
- **Processi Risorse Umane:** assicurare processi di selezione, inserimento e gestione del personale basati su criteri di equità, trasparenza e meritocrazia, garantire pari opportunità nelle attività di formazione,

Politica per la Parità di genere

valutazione e sviluppo professionale e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità.

- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda: favorire l'accesso equo ai percorsi di crescita professionale e alle posizioni di responsabilità, valorizzare il talento e le competenze indipendentemente dal genere e promuovere iniziative orientate al rafforzamento della presenza femminile nei ruoli organizzativi.
- Equità remunerativa per genere: garantire condizioni di equità retributiva tra donne e uomini a parità di ruolo, responsabilità e competenze, adottare criteri oggettivi e meritocratici nei sistemi di remunerazione e monitorare nel tempo eventuali differenze retributive.
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: promuovere politiche e strumenti a sostegno della genitorialità, favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata e sostenere il benessere delle persone attraverso condizioni organizzative che facilitino l'equilibrio tra lavoro e vita personale.
- Tolleranza zero verso molestie e abusi: S.D.S. non accetta alcun tipo di violenza, molestie e comportamenti tali da compromettere il benessere del dipendente in ambito lavorativo. La segnalazione di eventuali molestie deve essere gestita dal Comitato Guida secondo le modalità previste dalla specifica procedura, garantendo la tutela della persona e la non perseguibilità per quanto riguarda la comunicazione effettuata

La presente Politica, definita dalla Direzione della Azienda in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, è redatta in linea con quanto già affermato nel Codice Etico della Società.

Al fine di monitorare in maniera continua e puntuale i suddetti impegni assunti da S.D.S S.R.L., per ciascuna delle politiche adottate e menzionate sono stati individuati una serie di indicatori di performance specifici e adeguati alla realtà aziendale, accuratamente dettagliate all'interno del Piano strategico adottato:

Per il coordinamento, il monitoraggio e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione, la Direzione ha istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere, al quale sono attribuite le responsabilità di garantire la conformità del Sistema di Gestione ai principi di parità di genere.

Politica per la Parità di genere

Il Comitato, in collaborazione con la Direzione e le funzioni aziendali competenti, supporta l'organizzazione nelle attività di:

- implementazione e attuazione delle politiche e delle iniziative in materia di parità di genere;
- monitoraggio degli indicatori e delle azioni previste dal Piano Strategico;
- analisi dei risultati ottenuti e individuazione di eventuali azioni di miglioramento;
- predisposizione di attività di reporting interno relative allo stato di avanzamento delle iniziative e degli obiettivi.

La Politica per la Parità di Genere è diffusa e comunicata a tutto il personale, al fine di promuovere la piena consapevolezza dei principi e degli impegni adottati dall'organizzazione, mediante strumenti di comunicazione interna e attività di informazione e sensibilizzazione rivolte ai dipendenti e collaboratori.

La Politica è soggetta a riesame e aggiornamento, qualora necessario, al fine di garantirne nel tempo l'adequatezza rispetto all'evoluzione dell'organizzazione, ai risultati del sistema di monitoraggio e alle eventuali modifiche normative o di contesto.

In caso di mancato rispetto della presente Politica, verranno adottate le sanzioni previste dal Codice Etico e dalla Parte Generale del Modello 231 adottato da S.D.S S.R.L.