

La SEAP- Società Europea Appalti Pubblici - srl è pienamente consapevole dell'importanza di condurre le proprie attività assicurando la parità di genere attraverso:

- la presenza e la crescita professionale delle donne;
- la valorizzazione di una cultura inclusiva;
- l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile

In quest'ottica la SEAP ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022.

Partendo da un sistema culturale e di valori già profondamente radicato, che da sempre si è ispirato anche alle migliori *best practice* in tema di inclusività e allo standard PDR 125, la SEAP S.r.l. ha definito la presente “*Politica per la parità di genere*” (di seguito “la *Politica*”) al fine di minimizzare il rischio di porre in essere condotte discriminatorie di qualsiasi genere e tipo.

Attraverso l'adozione della presente Politica, a ulteriore conferma del proprio impegno nello sviluppo dell'inclusività, la SEAP S.r.l. ha inteso individuare un quadro sistematico di riferimento dei principi comportamentali atti a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici

La presente Politica è finalizzata al perseguimento dei seguenti obiettivi generali:

- Coinvolgimento di tutte le parti interessate che possono potenzialmente avere impatto sugli obiettivi e gli impegni nelle politiche di parità di genere e nell'empowerment femminile che l'organizzazione intende perseguire;
- Miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro promuovendo inclusione, parità di genere e valorizzazione delle diversità (Cultura e strategia);
- Attuazione di un modello di Governance volto a definire adeguati presidi organizzativi e processi per l'identificazione e gestione di qualsiasi evento non inclusivo (Governance);
- Attuazione di processi basati su inclusione e rispetto delle diversità, garantendo opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda anche attraverso l'implementazione e il mantenimento di percorsi di carriera e crescita interna
- Attuazione di percorsi di formazione e sviluppo indipendenti dall'età, sesso, provenienza geografica, religione e orientamento sessuale;
- Attuazione di politiche che garantiscano l'equità remunerativa per genere a parità di ruolo e competenza;

- Attuazione di politiche a supporto della genitorialità e caregiving, favorire un corretto equilibrio vita professionale e privata valorizzando la genitorialità (Tutela della genitorialità e conciliazione vita – lavoro).

Per tale motivo si impegna a:

- applicare prassi di selezione, assunzione (recruitment) e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a tutti i ruoli aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e l'empowerment femminile (gestione della carriera e di equità salariale);
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente la propria volontà di garantire la parità di genere e supportare l'empowerment femminile;
- garantire un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale nel rispetto dei tempi vita-lavoro;
- promuovere un comportamento e un linguaggio sempre adeguato e attuando tutte le attività necessarie a garantire la prevenzione di qualsivoglia forma di abuso.

La Direzione ritiene che la strategia aziendale più idonea al conseguimento di tale Politica per la parità di genere consista nella piena implementazione di un Sistema di gestione conforme alla norma UNI/PdR125:2022

Al fine di divulgare detta Politica a tutte le parti interessate la presente è pubblicata sul sito internet aziendale e divulgata attraverso affissione all'interno dei locali aziendali ed oggetto di formazione/informazione a tutto il personale della SEAP.

La Politica, inoltre, verrà periodicamente riesaminata in occasione del Riesame della Direzione o nel caso in cui vi siano dei cambiamenti significativi nel contesto aziendale.

Aragona, 01.04.2024

Per Approvazione e Condivisione la DG

f.to Dario Vella