



(St)	Proj	Unit	Type	Dev.	Serial	Rev
(-)	-	-	8301	SI	002	00

DOCUMENT TITLE **POLITICA della PARITA' DI GENERE**

POLICY

POLITICA DELLA PARITA' DI GENERE

8301-SI-002

COMPANY DOCUMENT APPROVAL STATUS		
DOCUMENT ISSUED FOR	INTERNAL USE	
DOCUMENT STATUS	SIGNED (name & initials)	DATE DD/MM/YY
A - Approved with no comments. Works can proceed		
B - Approved with comments as noted. Contractor can proceed with work implementing the comment/s indicated by Company		
C - NOT APPROVED: Revise and/or resubmit. Contractor cannot proceed with works		
D - Received for information only and Reviewed		

Rev.	Description	Prepared (name & initials)	Checked (name & initials)	Approved (name & initials)	Date DD/MM/YY
00	ISSUE	Ambire S.B.	I.Brogani F.Levati M.Menegazzo S.Migliorati V.Ubaldi	A.Cagnani	25/09/24
DOCUMENT REVISIONS					

This document is the property of SICIM who will safeguard its rights according to the civil and penal provisions of the law.
 The only controlled version of this document resides in the Contractor Electronic Document Management System.
 Any copies made of this document shall be considered uncontrolled unless it is being viewed on screen on the Contractor Intranet.



(St)	Proj	Unit	Type	Dev.	Serial	Rev
(-)	-	-	8301	SI	002	00

DOCUMENT TITLE POLITICA della PARITA' DI GENERE

POLICY

CONTENUTO

PAGINA DI COPERTURA	1
CONTENUTO	2
1. PREMESSA.....	3
2. APPLICAZIONE DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE	3
3. COMITATO GUIDA.....	4
4. RISORSE.....	5
5. COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA.....	5
6. MONITORAGGIO E REPORTING	5
7. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO	5



(St)	Proj	Unit	Type	Dev.	Serial	Rev
(-)	-	-	8301	SI	002	00

DOCUMENT TITLE POLITICA della PARITA' DI GENERE

POLICY

POLITICA DELLA PARITA' DI GENERE

1. PREMESSA

SICIM, crede nella valorizzazione dell'equità, diversità e inclusività. Etica aziendale, salvaguardia delle proprie persone, lavoro di squadra, qualità, impegno per la sicurezza, integrità ambientale, flessibilità, integrazione ESG, innovazione, competitività, sono i principali valori che SICIM porta con sé in ogni angolo del mondo dove opera.

Per questo motivo, la parità di genere è un obiettivo primario che SICIM intende raggiungere.

Non si tratta solo di una dichiarazione di intenti, ma di un impegno continuo che si traduce in una strategia di sviluppo e gestione delle proprie persone, mirata a garantire pari opportunità attraverso azioni concrete.

Parità ed equità sono valori fondamentali che meritano attenzione e rispetto assoluti. La parità di genere è una parte essenziale di questi valori e deve essere adottata, protetta e promossa dall'organizzazione tramite azioni concrete che attraversano tutti i processi organizzativi e gestionali, coinvolgendo tutte le persone.

Come operatore EPC Global, SICIM ha deciso di implementare e mantenere un sistema di gestione per la parità di genere, con l'obiettivo finale di ottenere la "Certificazione di parità di genere".

Per SICIM è fondamentale promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul posto di lavoro, coinvolgendo il maggior numero possibile di collaboratori.

SICIM si impegna a ridurre il divario di genere attraverso azioni concrete delineate in un piano strategico specifico, consapevole del necessario impegno continuo e crescente per affrontare in modo olistico le aree più influenzate da questo tema.

La politica di parità di genere adottata da SICIM include i/le seguenti/e obiettivi/azioni:

- Individuazione dei principi e le linee guida che delineano l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla valorizzazione delle diversità di genere e l'empowerment femminile.
- Identificazione di un Responsabile della Parità di Genere quale punto di riferimento e supporto costante a garanzia della valorizzazione e dell'equità di genere.
- Creazione e applicazione di processi/procedure integrate nell'attuale sistema di gestione collegate ai temi della parità di genere.
- Comunicazione e diffusione all'interno e all'esterno dell'organizzazione della propria politica di parità di genere.

2. APPLICAZIONE DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

SICIM prevede un piano di azioni specifiche per promuovere l'uguaglianza di genere attraverso le seguenti azioni/attività:

- Diffusione di pratiche manageriali inclusive: divulgazione a tutti i livelli dell'organizzazione di stili di gestione e leadership che prevedano l'inclusione come principale paradigma culturale di riferimento.
- Definizione di regole per un ambiente di lavoro inclusivo: individuazione di un insieme di regole mirate a promuovere e garantire un ambiente di lavoro basato su comportamenti trasparenti, inclusivi e di pari opportunità.



(St)	Proj	Unit	Type	Dev.	Serial	Rev
(-)	-	-	8301	SI	002	00
DOCUMENT TITLE		POLITICA della PARITA' DI GENERE				

POLICY

- Identificazione e superamento di ostacoli: intercettazione delle barriere culturali, organizzative e relazionali ostative dell'inclusione lavorativa; promozione, allo stesso tempo, di opportunità interne ed esterne all'azienda, anche in termini di politiche del lavoro.
- Costruzione di relazioni di lavoro rispettose e affidabili: creazione di rapporti di lavoro basati sul rispetto reciproco e sulla fiducia.
- Sensibilizzazione sulla *Diversity Equity & Inclusion (DE&I)*: predisposizione di specifiche *policy*, momenti formativi e con l'ausilio di campagne di sensibilizzazione sui temi della Diversità, Equità e Inclusione.

In questo contesto, il ruolo del Comitato Guida e del management è cruciale per garantire equità, inclusione e non discriminazione, a garanzia di specifici e idonei interventi ogni qualvolta si rilevino comportamenti non rispettosi. Il management si impegna nella creazione di un clima favorevole all'espressione di tutti per la promozione di innovazione e per la generazione di nuove idee e progetti.

SICIM assicura la valorizzazione a lungo termine delle diversità, equità ed inclusione a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali. In particolare, attraverso le seguenti azioni/attività:

1. definire una strategia di selezione orientata alla *Diversity, Equity & Inclusion*: garantire l'individuazione dei migliori talenti nel rispetto delle pari opportunità e dell'imparzialità;
2. garantire pari opportunità di sviluppo e crescita professionale: assicurare eguali opportunità di sviluppo e avanzamento professionale basate su principi meritocratici;
3. prevenire il divario retributivo di genere: definire di un piano d'azione per prevenire il divario retributivo di genere e divulgare le performance aziendali relative al *gender pay gap*;
4. favorire l'Inclusione attraverso la formazione: diffondere una cultura orientata all'inclusione attraverso programmi formativi specifici, volti al superamento di stereotipi e alla valorizzazione della diversità;
5. migliorare il benessere organizzativo e individuale: potenziare l'offerta di servizi e strumenti di welfare aziendale per favorire il benessere organizzativo, il dialogo e la motivazione delle persone a supporto delle esigenze di conciliazione vita-lavoro e delle situazioni di fragilità individuale.

3. COMITATO GUIDA

La Governance dell'applicazione della politica di parità di genere e del piano strategico è affidata al Comitato Guida di SICIM nominato dall'Alta Direzione.

Il Comitato Guida si riunisce con cadenza almeno semestrale e ha il compito di:

- Garantire la continua ed efficace applicazione della presente politica per la parità di genere.
- Redigere il piano strategico, allo scopo di tradurre i temi della relativa politica in obiettivi semplici, misurabili, realistici, pianificati nel tempo e assegnati individualmente come responsabilità di attuazione.
- Allocare le risorse stanziare per la concreta attuazione e perseguimento degli obiettivi contenuti nel piano strategico.
- Promuovere la formazione e la sensibilizzazione rispetto ai temi oggetto del piano strategico.

La politica di parità di genere è definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida.



(St)	Proj	Unit	Type	Dev.	Serial	Rev
(-)	-	-	8301	SI	002	00

DOCUMENT TITLE POLITICA della PARITA' DI GENERE

POLICY

4. RISORSE

Viene stanziato un budget di spesa per il perseguimento, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere perseguiti.

5. COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Il Comitato Guida si impegna a redigere e pianificare un piano di comunicazione interna ed esterna, coordinato dalla Responsabile della Comunicazione, che sia neutra dal punto di vista del genere verso tutti gli stakeholder individuati, attraverso iniziative in linea con i principi della seguente politica e con gli obiettivi sanciti nel piano strategico.

6. MONITORAGGIO E REPORTING

L'adeguatezza della presente politica sarà valutata periodicamente dal Comitato Guida sotto la responsabilità del Responsabile della parità di genere, allo scopo di poter adeguare i principi fissati alla luce delle iniziative e degli avanzamenti promossi all'interno dell'organizzazione.

7. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente politica viene comunicata a tutto il personale dipendente anche tramite apposite sessioni formative, ed è resa pubblica sul sito internet di SICIM, per tutti gli stakeholder, compresi collaboratrici/tori, fornitori e partner.

Periodicamente, la presente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento sulla base di nuove evidenze emerse e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.