

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione**

Come stabilito nello scopo del sistema di gestione, SAEF intende sviluppare processi in grado di rafforzare l'inclusione e l'empowerment nei ruoli che operano nell'organizzazione, assicurando la parità di genere e garantendo la valorizzazione delle diversità.

L'attenzione nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tali scopi focalizza i nostri sforzi nelle seguenti aree, predisposte dalla prassi sulla parità di genere UNI PdR 125:2022:

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

In SAEF crediamo che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere possa produrre valore sia all'interno che all'esterno dell'azienda: oltre a generare "valore sociale" (particolarmente importante per SAEF), infatti, l'equità e l'inclusione costituiscono un fattore di considerazione sempre maggiore sul mercato che coinvolge un bacino di clienti in costante crescita, rendendo di conseguenza le aziende sensibili e impegnate sul tema.

In aggiunta, lavorare in un ambiente neutro e privo di pregiudizi consente ai collaboratori di sfruttare al massimo il loro potenziale, elemento imprescindibile per SAEF, che da sempre vede le persone al centro della propria attività.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

La nostra società, dunque, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti stabiliti dalla prassi, risultino avere un reale impatto sulla politica e sul funzionamento dell'organizzazione, tenendo per questo sempre in considerazione le esigenze delle parti interessate.

È con questa volontà che si è scelto di guardare alla partecipazione delle risorse attraverso i seguenti aspetti, che prendono in considerazione ogni momento della vita lavorativa all'interno di SAEF:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno di essi, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito.

POLITICHE

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale si impegna affinché il processo di recruiting della persona candidata sia esercitato in maniera neutrale rispetto al genere, prendendo in considerazione i requisiti rivolti a qualità come la professionalità, la competenza, l'esperienza e non includendo nel colloquio questioni personali quali matrimonio, gravidanza o responsabilità familiari.

Inoltre, la posizione lavorativa prevista in fase di assunzione deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità non influenzata dal genere e deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti.

GESTIONE DELLA CARRIERA

SAEF, nella prospettiva del miglioramento, si impegna a gestire la carriera del personale interno rispettando i seguenti principi: l'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere; la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte a tutti indifferentemente dal genere; l'ambiente lavorativo, nel quale si trascorre la gran parte della giornata, deve assicurare il benessere, la sicurezza e il comfort, garantendo a tutte le persone la possibilità di esprimersi.

Attraverso il piano formativo, il piano carriera, il KIT maternità e il welfare aziendale, inoltre, ci si è riproposti di dare un concreto supporto lungo il percorso lavorativo di ogni membro SAEF e accrescere le competenze personali in modo tale da consolidare la cultura aziendale.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere, riconoscendo la retribuzione delle persone in relazione al ruolo e alle responsabilità; eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione sono da intendersi esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti. A qualsiasi risorsa è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. La maternità e la paternità sono quindi sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento, attraverso il KIT maternità, che supporta i rientri dal congedo.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

SAEF fornisce al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. L'azienda chiede e concede massima flessibilità ai lavoratori lasciando ad ognuno, previa coordinazione con il proprio responsabile, la gestione del proprio tempo in entrata e in uscita. Per consentire la massima flessibilità sono state garantite pratiche di telelavoro e di smart working per tutto il personale.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

In SAEF ripudiamo ogni forma di abuso e di molestia; per questo motivo aderiamo al *Codice di Condotta Europeo per la tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro*. È garantita ad ogni membro del personale la possibilità di riferire all'Organo di Vigilanza per qualsiasi segnalazione, il quale prenderà in carico l'evidenza individuando le migliori soluzioni per rispondere alla segnalazione.