

Con la realizzazione di una Politica della Parità di Genere, **SIRP S.r.l.** riconosce la parità di genere come un diritto fondamentale e un valore strategico per la crescita sostenibile, l'innovazione e il successo aziendale. Ci impegniamo a promuovere una cultura inclusiva, basata sul rispetto, sulla valorizzazione delle diversità e sull'empowerment femminile, contrastando ogni forma di discriminazione, stereotipo o pregiudizio, sia esso diretto o indiretto.

IL PERCORSO VERSO LA PARITA' DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **SIRP S.r.l.** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per SIRP SRL rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di SIRP SRL, sono:

- *IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ*
- *CORRETTEZZA E TRASPARENZA*
- *VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE*
- *TUTELA DELLA PERSONA*
- *CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE*

L'attenzione con la quale SIRP SRL concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di SIRP SRL ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

SIRP SRL si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

Si impegna inoltre a integrare la parità di genere nel proprio sistema di gestione, monitorando i progressi attraverso specifici indicatori prestazionali (KPI) nelle seguenti 6 aree tematiche:

- **Cultura e Strategia:** Sostenere un ambiente di lavoro aperto, inclusivo e consapevole, promuovendo una cultura aziendale libera da bias.

- **Governance:** Adottare una governance che garantisca l'equità, prevedendo la partecipazione femminile ai processi decisionali e definendo ruoli di responsabilità nel sistema di gestione della parità.
- **Processi HR (Recruitment/Selezione):** Garantire procedure di selezione e assunzione eque, basate su competenze e professionalità, assicurando pari opportunità di accesso.
- **Opportunità di Crescita e Inclusione:** Promuovere la parità di genere nei percorsi di carriera, lo sviluppo professionale e l'accesso a ruoli apicali per le donne.
- **Equità Remunerativa:** Monitorare e ridurre il divario retributivo di genere, garantendo parità di retribuzione a parità di mansioni.
- **Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro:** Supportare il personale con politiche di work-life balance, flessibilità oraria, smart working e valorizzazione della maternità/paternità.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

Tale politica viene comunicata a tutti i dipendenti tramite affissione in tutti gli ambienti di lavoro e viene inoltre condivisa con tutte le parti interessate esterne tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.

Cologna Venetà, 04/02/2026

Legale Rappresentante


Dott. Franco Gentile Masseroni