




# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

DATA 12.12. 2023	REVO	FIRMA LEGALE RAPPRESENTANTE 
------------------	------	--

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

LA SOCIETA' SAIM SRL , fondata il 20.12.2001 con sede legale a Roma in via san Domenico,25

*Tipologia di settore: studio di progettazione civile ed industriale, studi di fattibilità, studi di verifiche, preliminari, ricerche, rilievi e ricerche di mercato con redazione delle relative consulenze, progettazioni, organizzazione ed esecuzione di progettazione*

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la SAIM SRL ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, 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 la SAIM 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 SAIM 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 SAIM 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 2023-2025 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.

#### L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La direzione al fine garantire la congruità e la applicazione del sistema GPG mette il luce i seguenti obiettivi per le 6 aree di processo:

- cultura e strategia: il personale deve essere consapevole ed informato e formato mediante documenti orizzontali a tutta la SAIM
- governance: viene nominato un comitato guida, al fine di monitorare le azioni della SAIM
- processi HR: risorse umane professionalmente preparate e nel caso nuove assunzioni tutorate da personale senior nei diversi ruoli, anche mediante feedback di monitoraggio formazione documentata
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: immissione in tutte le aree di processo SAIM donne con professionalità specifiche: disegnatore , amministrazione, resp. Gare, RAQ, RESP. SPGP
- equità remunerativa per genere: i termini salariali devono essere garantiti per livello e tipologia di contratto di settore a tutti
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: flessibilità nelle esigenze orarie individuali, attuazione di azioni volte alla parità nei permessi genitoriali.

La direzione pone l'accento alle analisi di obiettivi mediante un piano strategico triennale, per colmare e/o migliorare i gap presenti in azienda.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di SAIM 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.

SAIM 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.

#### POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da SAIM:

Selezione ed assunzione (recruitment)

ING. VALERIO GUIDOBALDI

Gestione della carriera

ING. GIUSEPPE RESTA

Equità salariale

ING. BRUNO GUIDOBALDI

Genitorialità, cura

SIG.RA MARIA CRISTINA ARSENI

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance) 9,00- 13,00 15,00 – 18,00

SIG.RA MARIA CRISTINA ARSENI

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

ING. GIUSEPPE RESTA

#### 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

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna, appositamente immessa in bacheca anche mediante pubblicazione sul sito istituzionale.