

SEA SRL	POLITICA AZIENDALE PARITA' DI GENERE UNI/PdR 125:2022	Rev. A del 02/09/2024
---------	--	--------------------------

## POLITICA AZIENDALE – PARITA' DI GENERE UNI/PdR 125:2022

La presente Politica per la Parità di Genere e per la diversità e l'inclusione definita dalla Direzione della SEA SRL, in collaborazione con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le linee guida che definiscono l'impegno dell'azienda SEA SRL nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile. A tale scopo, SEA SRL garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno della propria organizzazione, selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita anche retributiva, sia improntata al principio delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia.

SEA SRL ha adottato idonei sistemi di segnalazione e monitoraggio per garantire, identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento ed ha deciso di adottare la presente Politica aziendale orientata alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità/paternità e orientata a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l'obiettivo di colmare eventuali gap, prevedendo altresì un budget finalizzato.

La presente Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione. A tal fine SEA SRL si impegna a:

- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento ed ha per questo stabilito l'obiettivo di definire strumenti di incentivazione aziendale, che prevedano iniziative per migliorare il benessere delle persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze nella scelta dei migliori candidati
- garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico;
- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi;
- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di eventi ed incontri aziendali;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- sviluppare azioni per migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso l'adozione di una modalità

di lavoro flessibile non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. Le attività lavorative vengono predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti senza oltrepassare l'orario di lavoro prestabilito.

- supportare, anche a tutela della genitorialità, i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità. SEA SRL tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto
- prevenire ogni forma di abuso e di molestia di genere mediante l'individuazione di possibili rischi e l'attuazione di azioni di mitigazione degli stessi, la segnalazione di sospetti o fatti inerenti abusi, la tutela della riservatezza e di possibili ritorsioni sul segnalante, l'avvio di adeguate indagini e la piena risoluzione di eventuali riscontri in ottica di repressione e tolleranza zero dei fenomeni.

SEA SRL ha definito obiettivi dettagliati per il pieno raggiungimento della Parità di Genere nel Piano Strategico e monitora costantemente gli indicatori di prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate:

- Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere;
- Governance: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- Processi HR: attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;
- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

SEA SRL predispone e diffonde agli stakeholders la presente Politica relativa al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo la coerenza tra i principi della Politica e gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione per la Parità di Genere. La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

