

POLITICA PER LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE e LA PARITÀ DI GENERE

SIPAL S.p.a. (di seguito SIPAL) è impegnato nel sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

L'azienda opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

SIPAL preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali. L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

La presente politica è redatta in linea con quanto già affermato nel Codice Etico e nel Codice di Condotta di Gruppo, che riconoscono la valenza di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia ed in coerenza con i valori guida enunciati nella "Politica per la Responsabilità Sociale".

L'impegno di SIPAL si concretizza in azioni mirate a creare un ambiente rispettoso di:

Diversità di genere

L'azienda dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio.

Sul piano culturale, SIPAL si impegna ad un rafforzamento crescente delle iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento di pregiudizi inconsapevoli. Inoltre, si fa promotrice di politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi all'orientamento sessuale.

A tale riguardo, SIPAL si impegna:

- ad 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 retributive e di avanzamento nella carriera a tutto il personale così da evitare eventuali differenze in base al genere;
- a promuovere condizioni di bilanciamento vita lavorative e personale adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;

- a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- a prevenire, censurare e contrastare stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale.

Generazioni

L'azienda riconosce e valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione.

In tale ottica, in considerazione delle prospettive demografiche e dei relativi impatti sul turn-over aziendale, le politiche puntano a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale. L'attenzione è non solo focalizzata sull'età anagrafica e professionale dei lavoratori, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità, conoscenze e competenze sia soft che hard (quali ad esempio quelle digitali) tipiche di ciascuna generazione.

Disabilità

L'azienda riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie. In tale contesto, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l'inserimento e l'inclusione delle persone con disabilità, valorizzandone appieno il talento e le competenze in azienda e contribuendo in tal modo all'abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche.

Interculturalità

SIPAL si impegna a favorire e mettere a sistema il mix di culture diverse al proprio interno attraverso la promozione di una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

Tale stile di lavoro favorisce, nel contempo, lo sviluppo competitivo di soluzioni organizzative, tecniche e processive per migliorare ed identificare il posizionamento di mercato dell'azienda. L'obiettivo è quello di far convivere persone con culture differenti per sostenere l'innovazione, accelerare la crescita e condurre a decisioni più solide, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello di relazione.

Monitoraggio e reporting

SIPAL verifica l'efficacia dell'approccio adottato principalmente attraverso strumenti dedicati, che consistono in procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi all'interno e all'esterno del Gruppo, un sistema di segnalazione delle violazioni, un sistema sanzionatorio e attività di dialogo con gli stakeholder.

Gli impegni enunciati si concretizzano con l'implementazione del sistema di gestione per la Diversità e l'inclusione conforme alla ISO 30415:2021.

Inoltre le azioni e gli obiettivi di cui alla presente politica sono pianificati nel "Piano Strategico", monitorato annualmente attraverso indicatori prestazionali (KPI) sulla base delle sei aree tematiche individuate dalla UNI/PdR 125:2022.

CULTURA E STRATEGIA: implementazione di strategie, prassi nonché di canali comunicativi e formativi in grado di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere con valori aziendali coerenti con la cultura della inclusione e non discriminazione;

previsione di procedure che consentano alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, opinioni e suggerimenti al fine di creare un ambiente di lavoro aperto al confronto e al dialogo.

GOVERNANCE: attuazione di un modello di Governance dell'organizzazione volto a prevenire e gestire le tematiche legate a inclusione e parità di genere, in grado di garantire la presenza negli organi di amministrazione e controllo del sesso meno rappresentato e di gestire qualsiasi forma di non inclusività.

PROCESSI HUMAN RESOURCES (HR): attuazione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere, prevedendo politiche in grado di garantire la partecipazione a percorsi di formazione e valorizzazione a lavoratori di entrambi i sessi.

OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA: miglioramento della capacità dell'organizzazione di consentire l'accesso neutrale dei generi alla mobilità interna, ai percorsi di carriera e di crescita.

EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE: attuazione di processi per il mantenimento di una remunerazione equa e bilanciata per genere, per livello e per mansione.

TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: presenza di politiche, oltre il CCNL, dedicate alla tutela della maternità/paternità e in grado di supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di cura (caregiver).

La presente Politica, definita dall'Alta Direzione della Azienda in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, a cui è affidata la responsabilità di attuazione della stessa e si integra con le altre politiche aziendali ed è applicabile a tutto il personale interno nonché al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.

La corretta e adeguata conoscenza e attuazione della politica è verificata attraverso l'attività di formazione del personale e tramite audit interni; è oggetto di conferma o revisione annuale in occasione del Riesame della Direzione.

Torino, 26 Maggio 2026

Dott. Ignazio DOGLIANI


Amministratore Delegato SIPAL S.p.A.