

	<b>Politica D&amp;I Parità di Genere</b>	<b>Manuale SGQ Allegato 1</b>
---	--	-----------------------------------

**ENERGIA ITALIA SRL SOCIETA' BENEFIT** è impegnata nel sostegno dei valori finalizzati all'integrità, dignità, uguaglianza, legalità, diversità, lealtà e fiducia, socialità e sostenibilità dell'inclusione e della parità di genere, attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione integrato ISO 30415:2021 - UNI PdR 125:2022 e opera secondo le linee guida della norma ISO 30415:2021 e della prassi UNI PdR 125:2022, attraverso un approccio basato sull'imparzialità che non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa 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.

**ENERGIA ITALIA SRL SOCIETA' BENEFIT** da sempre considera le persone come il patrimonio più prezioso per l'esistenza e lo sviluppo futuro dell'attività aziendale. Per questa ragione, si impegna a contemperare le esigenze lavorative con il rispetto del tempo libero e della qualità della vita e del lavoro dei collaboratori al fine di preservare il valore del proprio personale e promuovere la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

In **ENERGIA ITALIA SRL SOCIETA' BENEFIT** "uguaglianza" significa valorizzare la diversità, l'inclusione (D&I) e, più in particolare, la parità di trattamento tra uomini e donne, elementi fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro dove le risorse umane rappresentano un fattore primario di successo. In quest'ottica **ENERGIA ITALIA SRL SOCIETA' BENEFIT**, mette in atto azioni volte a tutelare la dimensione personale di ciascun dipendente e collaboratore, nonché a promuovere il potenziale delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione o di riqualificazione professionale. Ne consegue, un impegno costante per abbattere i pregiudizi e i comportamenti consci e inconsci radicati nelle persone e per fronteggiare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali.

A tal fine **ENERGIA ITALIA SRL SOCIETA' BENEFIT** svolge, in via continuativa, attività di comunicazione, sensibilizzazione e coinvolgimento verso tutti i suoi stakeholder, dipendenti, collaboratori, consulenti e professionisti.

La politica D&I punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

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.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;

- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di D&I e Parità di Genere.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) **ENERGIA ITALIA SRL SOCIETA' BENEFIT** dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

L'obiettivo principale di **ENERGIA ITALIA SRL SOCIETA' BENEFIT** è quello di attuare una politica volta a favorire la Diversità, l'inclusione e la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche nelle relazioni e nei rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.

La società ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione D&I nella figura del RSGQ.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di D&I e Parità di Genere, viene costituito il comitato D&I composto dal DGE, da HR e da RSGQ.

Ogni anno in modo trasparente viene pubblicata sulla pagina D&I del ns. sito le informazioni circa i KPI generici ed il piano strategico di Parità di Genere con i KPI specifici al fine di spiegare come la ns. azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di D&I e Parità di Genere.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nella sezione D&I del ns. sito web.

Data: 06.03.2024

DGE  
