

Sielte S.p.A. è un'azienda fatta di persone, per questo ne riconosciamo il valore e le loro differenze. Perseguiamo gli obiettivi di business in assoluta conformità ai principi universali di Responsabilità Sociale, tenendo conto dell'interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici e gli obiettivi di sostenibilità.

Crediamo nella cultura della parità di genere e diversità ed inclusione promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscano pari opportunità ed inclusione durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di recruitment per poi proseguire nei processi HR di Onboarding, Training e Career Development.

Da sempre, Sielte S.p.A. ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale, cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. Con questo percorso concreto Sielte S.p.A. vuole incoraggiare ulteriormente una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo. Creare una cultura di parità di genere e di inclusione, infatti, è un elemento fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul merito e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

A chi ci rivolgiamo

La presente politica si rivolge a tutti i dipendenti di Sielte S.p.A. e condivisa con i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore ed essere un punto di riferimento per le altre realtà aziendali. Creare una cultura di parità di genere e di inclusione è alla base della strategia di gestione del capitale umano di Sielte S.p.A., fondamentale per garantire una performance fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo. Questo documento rappresenta le linee guida da implementare attraverso i processi HR per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere e inclusivo nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Parità di genere e inclusione in Sielte S.p.A

Sielte S.p.A. si impegna a riconoscere e apprezzare la varietà di caratteristiche che rendono gli individui unici in un'atmosfera che abbraccia e celebra la realizzazione individuale e collettiva. In ambito lavorativo, l'Azienda adotta una strategia di management per la "Diversità, l'Equità & Inclusione" (DE&I), finalizzata cioè alla creazione di una cultura aziendale equa ed inclusiva, basata sull'uguaglianza di trattamento e sulla valorizzazione delle differenze individuali quali fattori di innovazione e di miglioramento delle performance personali e organizzative, in linea con i propri valori ed il proprio impegno sancito mediante l'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite e con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU.

Pertanto, nel rispetto e a sostegno dei seguenti principi fondamentali, l'Azienda:

- Riconosce, sostiene e difende la diversità, l'equità e l'inclusione;
- Governa e agisce in modo etico e socialmente responsabile;
- Lavora e comunica in modo equo ed inclusivo, impegnandosi a sviluppare un ambiente di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione ed il senso di appartenenza;
- Influenza e promuove attivamente pratiche organizzative e relazioni con gli stakeholder eque ed inclusive;
- Valuta periodicamente i rischi correlati alla Diversità Equità ed Inclusione e monitora la conformità allo standard.

La qualità delle prestazioni raggiunta da Sielte S.p.A., frutto della solidità aziendale e di modelli di processo innovativi, deriva principalmente dalla professionalità delle proprie risorse che svolgono il loro lavoro in un contesto che li incentiva ad esprimere tutto il loro potenziale.

Sielte S.p.A. si impegna affinché ciascuna risorsa abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta. Per questo Sielte S.p.A. promuove e incentiva politiche aziendali rivolte al benessere delle proprie risorse e delle loro famiglie, in particolare attraverso:

- la costruzione di un ambiente lavorativo in cui non sussistono discriminazioni di genere con particolare riferimento ad episodi di molestie e mobbing;
- la diffusione di una cultura dell'inclusione attraverso l'informazione e la formazione;
- l'adozione di procedure di Recruitment, Training e Career Development non discriminatorie.
- lo sviluppo di un contesto equilibrato fra lavoro e vita privata;
- la definizione di KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere e di inclusione;
- la possibilità di segnalazione di qualsiasi evento avverso rispetto al sistema impostato.

Di seguito gli impegni formali di SIELTE nei diversi processi/fasi:

1. Recruitment

- a. valuta pariteticamente curricula femminili e maschili, allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia;
- b. prevede le medesime retribuzioni a parità di inquadramento e competenze professionali.

2. Career Development

- a. valuta equamente potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazione di genere.

3. Work Organization

Nell'ottica di migliorare la vita lavorativa e personale dei suoi dipendenti Sielte S.p.A. promuove le seguenti iniziative:

- a. Smart working;
- b. Car pooling e incentivi per una mobilità sostenibile.

4. People Development

- a. Garantire un processo di formazione efficace rispetto alle esigenze di conoscenza organizzativa, competenze e sviluppo della consapevolezza;
- b. Permettere un adeguato onboarding dei nuovi assunti e un efficace affiancamento/formazione del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata;
- c. Assicurare il rispetto delle pari opportunità nel rispetto dei principi di adeguato posizionamento lavorativo adottati dall'organizzazione;
- d. Assicurare il rispetto del Disciplinary PdR 125, nonché delle norme di anticorruzione presenti all'interno dell'organizzazione.

5. Performance management

Sielte S.p.A. si impegna nella definizione di premialità e riconoscimenti, esclusivamente legati al merito, e non riconducibili in alcun modo a forme di discriminazione e considerazioni legate al genere, la religione, la nazionalità, o all'età delle risorse.

6. Misurazione KPI

Sielte S.p.A. adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente. La dashboard (piano di miglioramento) contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale.

Sielte S.p.A. ritiene che tutto ciò, unitamente alla Politica per la Responsabilità Sociale, alla Politica di Sostenibilità ed al Codice Etico della Società, possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (lavoratori, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati, autorità pubbliche etc.) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma UNI ISO 30415 e UNI PDR 125.

L'Azienda invita tutti a lavorare per un luogo di lavoro inclusivo, dove equità, inclusione e parità di genere, siano traguardi raggiungibili per Tutti.

Sielte S.p.A., inoltre, almeno una volta all'anno verifica l'efficacia della Politica e del Sistema di Gestione nel Riesame del Sistema, in occasione del quale vengono valutate tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali attraverso la definizione e la verifica del raggiungimento degli obiettivi per la DE&I e parità di genere.

La politica è altresì resa disponibile a tutte le parti interessate sul sito www.sielte.it

Roma, lì 09.10.2023

Il Presidente


