

## **POLITICA GLOBALE PER LA PARITÀ DI GENERE E LA CONCILIAZIONE VITA FAMILIARE-LAVORO**

*impegno favore dell'inclusione, della parità di genere, della conciliazione vita-lavoro e dell'integrazione  
Politica globale ai sensi della UNI/PdR 125:2022 (§ 6.1) e della UNI/PdR 192:2026 (§ 5.1.1 e § 5.1.3)*

### **1. Principi e impegno**

SI CERT Italy S.r.l. crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere, della non discriminazione e dell'integrazione, e riconosce nel benessere delle famiglie e nella conciliazione tra vita familiare e lavoro una leva strategica di sostenibilità, competitività e coesione organizzativa. Per SI CERT Italy S.r.l. parità di genere e conciliazione vita familiare-lavoro non sono obiettivi distinti, ma due dimensioni di un unico impegno: costruire un ambiente di lavoro equo, nel quale ogni persona possa esprimere pienamente i propri talenti indipendentemente dal genere e dai carichi di cura familiari.

La presente Politica costituisce la politica globale di SI CERT Italy S.r.l.: enuncia i principi e le indicazioni guida che ne definiscono l'impegno e riunisce sotto un unico indirizzo le politiche specifiche collegate alla gestione del personale, allo sviluppo delle carriere e alla comunicazione, comprese le attività di marketing e pubblicità.

SI CERT Italy S.r.l. è consapevole che un pieno *empowerment femminile* e un'equa condivisione dei carichi di cura tra donne e uomini liberano energie, migliorano la qualità del contributo di ciascuna persona e concorrono al benessere e allo sviluppo dell'Organizzazione, in una prospettiva integrata tra ambiente, economia e società. È ampiamente riconosciuto che le organizzazioni che adottano un approccio inclusivo e attento ai tempi di vita creano valore più elevato, abbracciano una visione di lungo periodo e mostrano una spiccata sensibilità alla sostenibilità e all'innovazione. A tal fine SI CERT Italy S.r.l. garantisce che tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa al proprio interno – selezione, inserimento, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – siano improntate ai principi di pari opportunità, inclusione e merito, con opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio volti a identificare ed eliminare ogni disallineamento.

Coerentemente con questi principi e ispirandosi all'approccio strategico del Family Audit richiamato dalla UNI/PdR 192:2026 (§ 4.3), l'azione di SI CERT Italy S.r.l. si fonda sull'ascolto strutturato dei bisogni (questionari, interviste, focus group) e sul monitoraggio di specifici indicatori di prestazione (KPI), nell'ambito del Piano Strategico. Il livello di maturità è misurato lungo le sei aree della UNI/PdR 125:2022 – cultura e strategia; governance; processi HR; opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; equità remunerativa per genere; tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (§§ 5.2-5.7) – integrate con gli ambiti propri della UNI/PdR 192:2026 relativi al benessere delle famiglie.

### **2. Obiettivi e impegni**

La Direzione Generale persegue i seguenti obiettivi, che tengono insieme equità e parità di genere e benessere familiare:

- creare un contesto di lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità, e sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- garantire equità retributiva di genere e promuovere l'indipendenza economica, assicurando pari retribuzione per lavori di pari valore e sostenendo gli oneri di cura;
- assicurare uguali opportunità nello sviluppo di capacità e talenti, con pari accesso a formazione, valorizzazione e percorsi di leadership, anche a seguito di periodi di assenza per motivi familiari;
- promuovere forme di flessibilità nei tempi e nei modi di lavoro che tengano conto delle esigenze familiari e favoriscano la condivisione dei carichi di cura tra donne e uomini;
- sostenere la genitorialità e gli impegni di cura, garantendo la continuità di carriera e il benessere delle persone in occasione della maternità, della paternità e del rientro dai congedi;
- adottare criteri di valutazione delle prestazioni trasparenti, chiari e oggettivi, basati su competenze e risultati.

Per raggiungere tali obiettivi, SI CERT Italy S.r.l. si impegna a:

- implementare la governance e il monitoraggio della *diversity*, della *gender parity* e delle misure di conciliazione;
- garantire flessibilità aggiuntiva e servizi dedicati alle persone con impegni genitoriali e/o di cura (caregiver), prevedendo policy e benefit oltre il CCNL di riferimento a tutela della maternità e della paternità;
- offrire, anche attraverso collaborazioni con soggetti esterni, supporti economici e servizi per la cura dei figli e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- adottare una politica di mobilità interna che non discrimini per genere, introducendo nozioni di gender mainstreaming, così che ogni persona, a parità di condizioni, abbia le stesse opportunità di crescere, formarsi e cambiare ruolo per acquisire nuove competenze;
- promuovere un linguaggio inclusivo, coerente con la Guida aziendale per un linguaggio inclusivo e non discriminatorio, e divulgare la presente Politica e le relative informazioni.

### **3. Politiche specifiche collegate**

Ai sensi del § 5.1.1 della UNI/PdR 192:2026 e del § 6.1 della UNI/PdR 125:2022, la Politica globale si attua attraverso politiche specifiche che, in ciascun ambito, integrano parità di genere e conciliazione vita familiare-lavoro:

- a) **gestione del personale:** selezione e inserimento non discriminatori, organizzazione del lavoro e flessibilità oraria e spaziale, tutela della genitorialità e degli impegni di cura, equità remunerativa, sostegno economico e servizi per le famiglie, salute e benessere;
- b) **sviluppo delle carriere:** pari opportunità di crescita, valutazioni trasparenti, continuità di carriera e di retribuzione a seguito dei congedi, accesso alla formazione e ai percorsi di leadership anche dopo assenze per motivi familiari;
- c) **comunicazione, comprese le attività di marketing e pubblicità:** comunicazione interna ed esterna coerente con la presente Politica, uso di un linguaggio inclusivo e attenzione a evitare stereotipi di genere nei materiali e nelle strategie, con revisione periodica degli stessi.

#### 4. Caratteristiche della Politica e governance

In conformità al § 5.1.3 della UNI/PdR 192:2026 e al § 6.1 della UNI/PdR 125:2022, la presente Politica è:

- a) definita dall'alta direzione, in coordinamento con il gruppo di lavoro interno (Comitato Guida);
- b) comunicata e diffusa all'interno dell'Organizzazione e alle proprie parti interessate;
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione rivolte al management;
- d) revisionata o confermata periodicamente, in sede di riesame, sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- e) coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di adeguate competenze organizzative e tecniche;
- f) resa disponibile sul sito dell'Organizzazione ([www.sicert.net](http://www.sicert.net)).

Ai sensi del § 5.1.2 della UNI/PdR 192:2026 e del § 6.1 della UNI/PdR 125:2022, la Direzione individua nel Comitato Guida per la parità di genere il gruppo di lavoro interno responsabile dell'efficace adozione e della continua e coerente applicazione della Politica, ampliandone il mandato ai temi della conciliazione e del benessere familiare. Il Comitato presidia il monitoraggio delle politiche e delle procedure, la gestione delle segnalazioni, l'attuazione delle misure correttive e le iniziative di sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli aziendali; all'interno del Piano Strategico sono identificati gli obiettivi che l'Alta Direzione, coadiuvata dal Comitato, intende perseguire.

#### 5. Prevenzione di molestie, abusi e discriminazioni

SI CERT Italy S.r.l. adotta una politica di tolleranza zero verso molestie e abusi, fisici e psicologici, all'interno dell'ambiente di lavoro, ed è impegnata a garantire a ogni persona un contesto sicuro, rispettoso e privo di ogni forma di abuso o molestia, di natura sessuale o di altro tipo, attraverso misure di prevenzione e contrasto:

- formazione e sensibilizzazione di tutte le persone sui temi della parità di genere, dell'inclusività e della prevenzione di molestie e abusi (definizione e riconoscimento, procedure da seguire, promozione di comportamenti rispettosi);
- canali di segnalazione sicuri e anonimi, tramite il sistema di segnalazione online ([sicert.net/segnalazioni](http://sicert.net/segnalazioni)) o un canale diretto con il Comitato per la parità di genere; le segnalazioni sono trattate con la massima discrezione e riservatezza.

Il Comitato Guida è il punto di riferimento per le questioni legate a molestie, abusi e discriminazioni: ne esamina i casi con imparzialità e riservatezza, adotta le misure correttive appropriate – inclusi provvedimenti disciplinari verso gli autori e azioni di supporto per le vittime – e promuove un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo.

#### 6. Comunicazione, riesame e disponibilità

SI CERT Italy S.r.l. predispone e diffonde alle parti interessate un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della conciliazione vita familiare-lavoro, garantendone la coerenza con i principi della presente Politica e con gli obiettivi definiti nel Piano Strategico. Nelle attività di marketing e comunicazione l'Organizzazione presta la massima attenzione a evitare stereotipi di genere, assicura una revisione periodica di materiali e strategie e si impegna a diffondere un'immagine positiva di donne e uomini con un linguaggio rispettoso delle differenze.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata almeno annualmente nell'ambito del riesame del Sistema di Gestione. La responsabilità dell'attuazione è affidata al Comitato Guida per la parità di genere, che ne riesamina periodicamente l'efficacia – anche in termini di prevenzione di molestie e abusi – apportando le modifiche necessarie in relazione alle nuove normative o alle esigenze aziendali. La Politica è resa disponibile sul sito dell'Organizzazione ([www.sicert.net](http://www.sicert.net)).

Parma, 16.07.2026

Il Direttore Generale  
**Carmine Cerruti**

