

# Politica per la Parità di Genere in Asja

Ai sensi della UNI/PdR 125:2022

Asja Ambiente Italia S.p.A. è un'azienda fatta di uomini e donne che sanno fare la differenza: sono gli **asjaPeople**.

Dal 1995 produciamo energia da fonti rinnovabili, basando i nostri obiettivi aziendali sui principi universali di sostenibilità ambientale e responsabilità sociale.

Con la redazione e la diffusione della **Politica per la Parità di Genere in Asja**, consapevoli che è sempre possibile fare di più, intendiamo esprimere formalmente il nostro impegno per migliorare nella gender equality e promuovere una cultura del rispetto delle diversità nel nostro contesto aziendale, in linea con quanto indicato dalla prassi UNI/PdR 125:2022, dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU e dalle linee guida europee.

In particolare, ci impegniamo a:

- garantire pari opportunità di carriera e di trattamento economico a uomini e donne fin dal processo di recruitment e ad assicurare a tutte e tutti l'accesso a ruoli di responsabilità a parità di competenze, qualifiche e capacità;
- offrire a tutte e tutti un equo livello retributivo in funzione di competenza, capacità ed esperienza professionale di ognuno;
- favorire adeguate condizioni di work-life balance e attuare misure concrete di welfare familiare per tutte e tutti;
- organizzare attività di formazione e di sensibilizzazione su temi inerenti alla parità di genere, quali linguaggio inclusivo, stereotipi di genere, pregiudizi, molestie, mobbing, per promuovere un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi o discriminazioni e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione;
- comunicare, sia al nostro interno che all'esterno, la nostra volontà di perseguire la parità di genere e valorizzare le diversità;
- fare in modo che tutte e tutti siano ascoltati, che le conoscenze ed esperienze di tutte e tutti vengano riconosciuti, che le aspirazioni, i bisogni, le opinioni e gli obiettivi di tutte e tutti siano presi in considerazione.

Ci impegniamo inoltre affinché la nostra Politica per la Parità di Genere sia:

- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle parti interessate;
- aggiornata periodicamente anche sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da un organo collegiale (il **Comitato Guida per la Parità di Genere**), designato dal management e in possesso di adeguate competenze professionali e conoscenza della prassi UNI/PdR 125:2022 e in generale dei principi di parità di genere;
- attuata quotidianamente e ad ogni livello dell'organizzazione aziendale.

Al fine di perseguire la nostra politica inerente alla parità di genere, abbiamo definito – con il sostegno del Comitato Guida- un piano di azione concreto e strategico. Il suo scopo è quello di garantire nel tempo il mantenimento e il miglioramento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso specifici KPI.

Gli indicatori della nostra Politica sulla Parità di Genere sono individuati sulla base delle sei aree tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022 che riportiamo di seguito.

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro attraverso l'inclusione, la parità di genere, la valorizzazione della diversità e il superamento di stereotipi, discriminazioni o pregiudizi (anche inconsapevoli) relativi a questioni di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance che definisca adeguati presidi organizzativi, valuti la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo e metta in atto processi per identificare e porre rimedio a qualsiasi forma di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di processi relativi a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali assunzione, inserimento, formazione, sviluppo delle competenze, promozione, retribuzione, cessazione, basati su principi di pari opportunità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di offrire accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per garantire l'equità remunerativa tra generi, compresi benefit e misure di welfare.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche a sostegno della genitorialità.

Rivoli, 1 settembre 2023

Asja Ambiente Italia S.p.A.

Il Presidente

**Agostino Re Rebaudengo**