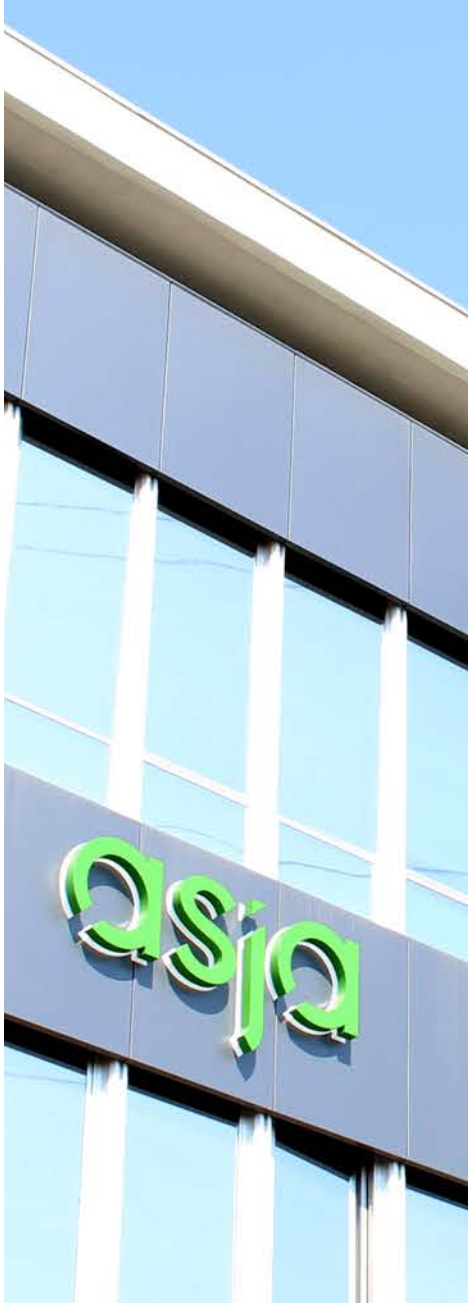
Politica per la Parità di Genere



Politica per la Parità di Genere in Asja

Ai sensi della UNI/PdR 125:2022

In Asja Energy Società Benefit, sin dal 1995, lavoriamo per creare un ambiente aziendale rispettoso, inclusivo e che valorizzi tutte e tutti. La Parità di Genere è una dimensione strutturale del nostro modello di crescita in cui investiamo con un programma pluriennale, misurabile e formalizzato secondo la Uni/PdR 125:2022. Abbiamo introdotto efficaci e concrete misure per la gender equality che ci hanno portato ad ottenere, nel 2023, la Certificazione della Parità di Genere, e nel 2025 il Premio per la Parità di Genere.
Grazie all'impegno e alle capacità delle e degli AsjaPeople, da oltre trent'anni Asja progetta, costruisce e gestisce impianti che riducono le emissioni di CO2 perché producono energia elettrica rinnovabile (da biogas, vento e sole) e biometano. Da oltre trent'anni siamo convinti che la Parità di Genere non sia un principio astratto, ma un aiuto alla crescita.

Con la redazione e la pubblicazione della Politica per la Parità di Genere in Asja Energy, consapevoli che è sempre possibile fare di più, e intendiamo farlo, esprimiamo formalmente il nostro impegno per migliorare la gender equality e promuovere la cultura del rispetto delle diversità in azienda e verso l'esterno, 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 rafforzare il nostro impegno per:

- 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;
- favorire adeguate condizioni di work-life balance e attuare misure concrete di welfare familiare;
- tutelare la genitorialità e le responsabilità di cura, garantendo adeguata attenzione alla maternità e alla paternità, promuovendo l'utilizzo dei congedi previsti e assicurando la continuità del rapporto di lavoro, anche attraverso misure di accompagnamento al rientro;
- 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 discriminazioni e favorisca la cultura dell'inclusione;
- comunicare, sia al nostro interno che all'esterno, la nostra volontà di perseguire la parità di genere e valorizzare le diversità;
- adottare un approccio di tolleranza zero verso qualsiasi forma di abuso, molestia, discriminazione o comportamento lesivo della dignità della persona, promuovendo canali di segnalazione chiari, accessibili, riservati e garantendo adeguata tutela a chi segnala;
- fare in modo che tutte e tutti siano ascoltati, che le conoscenze ed esperienze vengano riconosciute, che le aspirazioni, i bisogni, le opinioni e gli obiettivi siano presi in considerazione;
- promuovere, nell'organizzazione di tavole rotonde, eventi, convegni e altre iniziative, una presenza equilibrata dei generi tra le persone chiamate a intervenire come relatrici o relatori.

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.

I nostri obiettivi sono riportati in un Piano Strategico, che aggiorniamo periodicamente con riferimento in particolare alle sei aree previste dalla 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.

La Politica è attuata quotidianamente e a ogni livello dell'organizzazione, nella consapevolezza che la parità di genere non rappresenta un risultato acquisito una volta per tutte, ma un impegno quotidiano.

Rivoli (TO), 16 novembre 2026

Asja Energy Società Benefit
Il Presidente
Agostino Re Rebaudengo