

# **POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE**

Rev.	Data	Autore	Modifica	Verifica e approvazione
01	18.11.2024	AU - CG	Prima versione documento	AU 18.12.2024



**POLITICA PARITA' DI GENERE**

DOC POL PDG

Data: 18.12.2024

Rev. 01

Ragione sociale           **ATP Environment Srl**  
Sede legale                Torri di Quartesolo (VI) – Via Camisana n. 244  
Rappresentante legale   Lorenzo Buergo Maria Patricia  
Codice fiscale/Partita IVA 04724560265  
Indirizzo e-mail         atpenvironmentsrl@pec.it

## 1 MISSIONE E VISIONE STRATEGICA

ATP Environment Srl (ATP Environment) sceglie di concorrere al “Raggiungimento entro il 2030 dell’uguaglianza di genere garantendo la piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership a ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica” così come previsto dal Sustainable Development Goal n. 5 dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

La presente Politica per la parità di genere, definita dall’Amministratrice Unica di ATP Environment, in collaborazione con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni che definiscono l’impegno dell’Organizzazione verso i temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all’empowerment femminile.

ATP Environment ha scelto di adottare la Politica per la parità di genere e le relative Linee guida aziendali orientate alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche - opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità e paternità – e orientate a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l’obiettivo di colmare eventuali gap, prevedendo altresì un budget finalizzato.

La presente Politica per la parità di genere è rivolta a tutto il personale interno, a coloro che collaborano con ATP Environment ed è condivisa con tutti i principali stakeholders che intrattengono rapporti con l’organizzazione.

## 2 PRINCIPI ISPIRATORI PER LA PARITA' DI GENERE

Con l’obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, ATP Environment ha deciso di adottare un Sistema di gestione per la parità di genere (SGPDG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne sul lavoro, valorizzando una cultura inclusiva e l’attivazione di processi in grado di sviluppare l’empowerment femminile.

I principi fondamentali alla base della Politica per la parità di genere di ATP Environment sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI MOLESTIA E DISCRIMINAZIONE.

## 3 PERCORSO VERSO LA PARITA' DI GENERE

Il conseguimento della Certificazione per la parità di genere basata sulla Prassi di riferimento UNI/PdR125:2022, per ATP Environment rappresenta solo il primo tassello di un percorso d’implementazione delle politiche di parità di genere, nell’ottica del miglioramento e della promozione dell’uguaglianza di genere. La Certificazione, infatti, ha l’obiettivo di accompagnare e incentivare l’organizzazione ad adottare politiche e procedure per ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

## 4 L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, l'Amministratrice Unica ed il Comitato Guida per la parità di genere, ritengono fondamentale la continua adozione del SGPDG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

ATP Environment si impegna a:

- adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale;
- valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione di coloro che erogano servizi o forniscono prodotti;
- sostenere il welfare familiare del proprio personale dipendente attraverso modalità di lavoro (part time e orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- favorire azioni di formazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, di contrasto agli stereotipi di genere, di prevenzione delle discriminazioni e molestie, del linguaggio inclusivo e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo,
- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali,
- promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile,
- realizzare di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione e promuove panel di relatori paritari.

## 5 POLITICHE COLLEGATE PER LA PARITA' DI GENERE

I Principi fondamentali alla base della Politica per la parità di genere di ATP Environment Srl vengono attuati sulla base di specifiche politiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le Politiche specifiche per la parità di genere, sviluppate in relazione alla presente Politica, sono relative ai temi del Piano strategico e dettagliatamente illustrate nella **Linee guida per la parità di genere** (DOC LG PDG):

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera

	<b>POLITICA PARITA' DI GENERE</b>	DOC POL PDG	
		Data: 18.12.2024	Rev. 01

3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (discriminazioni e molestie) sui luoghi di lavoro.

Il **Comitato Guida** ha fra i propri obiettivi anche la prevenzione di discriminazioni e molestie sul lavoro nonché la gestione diretta di ogni segnalazione; pertanto, in questo contesto, chiunque ravvisi una violazione rispetto ai principi enunciati nella presente Politica può segnalarlo al Comitato Guida, utilizzando la Cassetta delle segnalazioni oppure inviando una e-mail a: [comitato.guida.pdg@atpenvironment.com](mailto:comitato.guida.pdg@atpenvironment.com).

## 6 PUBBLICIZZAZIONE DELLA POLITICA

Lo strumento individuato per la comunicazione della presente Politica per la parità di genere è il Sito Web aziendale.

La presente Politica va inoltre diffusa ai principali Stakeholder.