	POLITICA **Parità di Genere** Uni/PdR 125:2022	**Manuale SGQ** **Allegato 1** **Ed. 01 Rev. 01** **Del 31.07.2025**

ALTEVIE è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare la nostra società si è dotata di un sistema di gestione UNI/PdR 125. Infatti, la società opera secondo la prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull' imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

ALTEVIE preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Gestione delle Risorse Umane e Accesso alle Opportunità

L'impegno di **Altevie** si sostanzia in una strategia di gestione delle risorse umane volta a valorizzare l'unicità di ognuno. In questa ottica, l'azienda implementa i seguenti nuovi focus operativi:

- **Accesso Neutrale alla Formazione:** Viene garantito un accesso neutrale e imparziale a tutte le attività di formazione. L'azienda si impegna a programmare i corsi in orari e modalità che non penalizzino chi usufruisce di regimi orari flessibili o ha carichi di cura familiari.

- **Partecipazione Paritaria ad Eventi Esterni: Altevie** garantisce che la rappresentanza aziendale in convegni, seminari e tavoli tecnici sia improntata a criteri di parità. Si promuove attivamente una presenza bilanciata di genere nelle delegazioni e tra i relatori designati dalla società.

- **Sviluppo di Carriera:** Sono definite procedure operative per assicurare che la crescita professionale sia basata esclusivamente sul merito e sulle competenze, a prescindere dal ruolo ricoperto.

	POLITICA **Parità di Genere** Uni/PdR 125:2022	**Manuale SGQ** **Allegato 1** **Ed. 01 Rev. 01** **Del 31.07.2025**

Welfare, Benefit e Conciliazione

La politica punta a preservare l'integrità psicofisica e morale del personale attraverso misure concrete di supporto:

· **Rispetto dei Benefit Normativi:** L'azienda garantisce il pieno rispetto e l'applicazione di tutti i benefit e delle tutele previste dalla normativa vigente in materia di maternità, paternità e congedi.

· **Ampliamento dei Benefit su richiesta del Comitato Guida:** L'Alta Direzione manifesta la propria disponibilità all'ampliamento delle misure di welfare e dei benefit aziendali. Tali estensioni potranno essere deliberate su specifica richiesta e analisi del **Comitato Parità di Genere**, al fine di rispondere proattivamente alle esigenze emergenti della popolazione aziendale.

Governance e Monitoraggio

Per presidiare questi impegni, **Altevie** ha strutturato la seguente organizzazione:

· **Comitato Parità di Genere:** Composto da DGE, HR e RSGQ. Questo organo ha il compito di monitorare il piano strategico e i relativi KPI pubblicati annualmente sul sito web.

Responsabilità del Sistema: Il RSGQ è identificato come la risorsa competente per la gestione operativa del sistema.

Segnalazioni e Trasparenza

Ogni lavoratore o lavoratrice può sporgere reclami (anche in forma anonima) per abusi, molestie o fatti in contrasto con i principi di parità.

Canali Interni: sul sito www.altevie.eu o email dedicata:***segnalazioni@altevie.eut***

· **Canali Esterni:** È possibile rivolgersi all'ente di certificazione GCerti Srl (*segnalazioni@gcerti.it*) qualora i reclami restino inascoltati in azienda.

Standard di Riferimento

La politica ribadisce il rispetto dei principali standard internazionali , tra cui l'Agenda 2030 (SDGs) , i Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite e le Convenzioni ILO sulla violenza e le molestie.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nella sezione "responsabilità sociale" del ns. sito web www.altevie.eu

Data: 31.07.2025

Ing. Marco Cordeschi

