

Politica aziendale per la Diversità, l'Equità, l'Inclusione e la Parità di Genere

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze proprie delle persone.

La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, retroterra sociali e generazionali, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei Clienti e delle parti interessate (*stakeholder*).

Per questo motivo Scala Virgilio & Figli S.p.A. 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. L'azienda opera secondo le linee guida della norma UNI ISO 30415:2021 e della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione 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.

In particolar la Società intende perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere condizioni che consentano di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione;
- preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, attraverso una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione;
- preservare il valore del proprio personale e assicurarne la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso l'implementazione di condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali;
- 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;
- 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*;
- privilegiare le relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di diversità, inclusione e parità di genere;
- sostenere la parità di genere agendo sui seguenti capisaldi:
 1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza tra uomo e donna;
 2. adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
 3. adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità;
 4. promuovere una rappresentazione paritaria dei generi nelle occasioni pubbliche attraverso la ricerca di un'equa rappresentatività agli eventi a cui partecipa la Società (ad esempio tavoli tecnici, eventi, convegni etc.);
 5. promozione di politiche di *welfare* a sostegno di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del comma 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
 6. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal comma 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale).

L'azienda è impegnata a rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

SCALA VIRGILIO & FIGLI SPA	MANUALE SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	Allegato 15	Rev. 2	Pag. 2 di 2
----------------------------	----------------------------------------------	-------------	--------	-------------

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - *Sustainable Development Goals* (SDGs);
- *Global Compact e Women's Empowerment Principles* delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

Montevarchi, 10 gennaio 2025

La Direzione

Scala Virgilio & Figli S.p.A.

PRESIDENTE CONSIGLIO AMM.NE

