

POLITICA per la Parità di Genere

La parità di genere, la diversità e l'inclusione con i sistemi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone sono valori sui quali la **Enerstreet Srl** è da sempre impegnata. Per sostenere questi valori, la nostra azienda ha deciso di dotarsi anche di uno strumento strutturato adottando un sistema di gestione in accordo alla UNI/PdR 125.

L'azienda intende operare secondo la prassi UNI/PdR 125:2022 con 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. Intende promuovere, 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.

La politica per la parità di genere vuole sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive per incoraggiare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, di tutti gli stakeholder con riferimento anche alla società civile e all'ambiente in cui opera.

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.

Enerstreet Srl vuole preservare il valore del proprio personale promuovendone la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- 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.

Enerstreet Srl è da diversi anni impegnata su alcune tematiche relative al riconoscimento e al miglioramento dei diritti di tutti i lavoratori e alle condizioni dei luoghi di lavoro applicando anche altri standard internazionali tra cui la ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 50001.

L'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere rappresenta, quindi, un proseguimento del percorso iniziato già da diversi anni.

L'impegno di **Enerstreet Srl** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società. Un impegno che prevede una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone stesse e offrendo l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state implementate, quindi, specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere, mentre a livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Enerstreet Srl attua la politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.

L'Alta Direzione assegna, inoltre, risorse, responsabilità ed autorità per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere che vengono stabiliti annualmente.

L'Alta Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione nella figura del RSGPG (Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere) ed è stato costituito il comitato PARITA' DI GENERE composto dall'Amministratore Delegato, dalla Responsabile HR e del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e dall'impiegata dell'Ufficio Amministrazione.

Enerstreet Srl per determinare e spiegare come progredisce verso gli obiettivi prefissati periodicamente tiene in considerazione anche gli indicatori di performance (KPI) identificati nelle 6 aree individuate dalla UNI PdR 125:2022 (Cultura e strategia, Governance, Processi, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro).

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione all'interno del sito web aziendale (www.enerstreet.it) e diffusa all'interno attraverso incontri specifici e affissa nelle bacheche aziendali, così come vengono condivise le informazioni sul piano strategico per la parità di genere, per illustrare come l'Azienda progredisce verso gli obiettivi fissati.

Terni, 18.02.2025

**Il Presidente
del Consiglio di Amministrazione
(Massimo Piacenti)**