

Percorso Sicurezza S.r.l. SB 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, l'azienda si è dotata di un sistema di gestione secondo la prassi UNI/PdR 125:2022 e opera attraverso un approccio basato sull'imparzialità, 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.

Percorso Sicurezza 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 tutto il personale per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, di tutte le parti interessate.

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.

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.

L'impegno di Percorso Sicurezza è volto a preservare il valore delle persone, affinché il personale si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si traduce in 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 e di formazione anche in materia di leadership

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere, così come per la gestione delle molestie, per la gestione della maternità/paternità, ecc.

	POLITICA Parità di Genere	Manuale PdR125 Allegato 1
---	--	--

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) **Percorso Sicurezza** dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l’empowerment femminile; anche in caso di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico Percorso Sicurezza garantisce che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel.

L’Alta Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema Parità di Genere nella figura del Responsabile Sistema Parità di Genere (RSPG).

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, viene costituito il comitato PARITA’ DI GENERE composto dal DIR e da HR.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione sul nostro sito web e ne viene verificata l’adeguatezza almeno una volta all’anno durante i riesami della Direzione.

La Direzione

Data: 31/03/2025