

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti di Stantec S.p.A. e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valori ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Stantec 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, della libertà e dignità delle persone.

Il percorso di Inclusione, Diversità ed Equità di Stantec S.p.A. è allineato alla strategia aziendale ed è incentrato non solo sui dipendenti, ma anche sui clienti e la comunità. Il fine di tale approccio è quello di creare opportunità, invitando, abbracciando e celebrando le differenze.

La Società, inoltre, ha deciso di aggiungere la parità di genere come ulteriore pilastro strategico della sua visione aziendale, riconoscendo che tale passo non rappresenta solo un obbligo normativo, ma un motore essenziale per l'innovazione, la competitività e la crescita sostenibile. Questo significa creare un ambiente di lavoro in cui le politiche e le pratiche attuate permettano a ogni individuo di esprimere pienamente il proprio potenziale, trovando soddisfazione sia professionale che personale, tenendo conto delle diverse esigenze e superando eventuali barriere.

Stantec S.p.A. in questo percorso si ispira a standard e linee guida emanati da organismi e organizzazioni nazionali e internazionali di riferimento, tra cui:

- La Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), inclusa la Convenzione n.190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (recepita in Italia con la Legge n. 4 del 15 gennaio 2021).
- Il D.lgs. 11 aprile 2006, n.198, noto come "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", con le sue successive modifiche e integrazioni.
- La Guida ai CEO per i diritti umani del World Business Council for Sustainable Development, che rappresenta una chiamata all'azione per le aziende, con l'obiettivo di promuovere un impatto sociale positivo e fornire indicazioni su come integrare i diritti umani nelle politiche di responsabilità sociale.
- Il Global Compact delle Nazioni Unite, in collaborazione con UN Women, che nel 2010 ha presentato i Women's Empowerment Principles (WEPs), basati sull'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs):
 - Obiettivo 5: "Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze", che richiede azioni concrete per eliminare ogni forma di discriminazione contro donne e ragazze, garantendo pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali nella vita politica, economica e pubblica.
 - Obiettivo 8: "Promuovere una crescita economica inclusiva e sostenibile, l'occupazione piena e un lavoro dignitoso per tutti", con l'obiettivo di garantire un'occupazione piena e produttiva e un'equa retribuzione per lavori di pari valore, indipendentemente dal genere.
 - Obiettivo 10: "Ridurre le disuguaglianze all'interno e fra le nazioni", attraverso la promozione dell'inclusione sociale, economica e politica di tutti, senza distinzione di età, genere, disabilità, razza, etnia, origine, religione o condizione economica.

- La campagna Equal by 30, che impegna le organizzazioni pubbliche e private a garantire entro il 2030 la parità di retribuzione, leadership e opportunità per le donne nel settore.
- Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) 2021-2026, che prevede azioni in tre aree strategiche: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale, con un focus specifico sulla promozione dell'occupazione femminile e giovanile.
- La norma UNI ISO 30415:2021 sulla gestione delle risorse umane, diversità e inclusione, che fornisce un modello per migliorare le capacità inclusive delle organizzazioni e valorizzare le diversità, applicandosi all'intero ciclo di vita della gestione delle risorse umane, ai rapporti con la catena di fornitura e agli stakeholder esterni.
- Le Linee guida UNI PDR 125:2022, che definiscono un sistema di gestione per la parità di genere, con l'adozione di indicatori chiave di performance (KPI) per misurare, rendicontare e valutare i progressi in materia di parità di genere, con l'obiettivo di colmare le lacune esistenti e incorporare la parità di genere nel DNA organizzativo, promuovendo un cambiamento sostenibile e duraturo nel tempo.

Per affermare e formalizzare l'impegno su questi temi Stantec S.p.A. si è dotata di un sistema di gestione secondo le Linee guida della UNI PdR 125:2022.

La Direzione, al fine di creare un presidio attivo sul tema, ha costituito il Comitato Guida coordinato dall'Amministratrice Delegata.

Inoltre, ha nominato un Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e ha individuato, nel Team SHEQual, già incaricato della gestione, del monitoraggio e del miglioramento del Sistema di Gestione Integrato HSEQ, una risorsa che supporta attivamente il Responsabile in tali attività.

Attraverso la politica sulla Parità di Genere, i vertici di Stantec S.p.A., insieme al Comitato Guida, definiscono le linee guida a cui tutte le unità aziendali devono attenersi nella gestione dei propri processi.

A tal proposito, l'impegno della società si concretizza in una serie di iniziative e progetti volti a perseguire:

- **Equità di genere** e superamento degli stereotipi, promuovendo politiche e azioni mirate a favorire la conciliazione tra vita professionale e personale, lo sviluppo di percorsi di carriera basati sul merito, la riduzione del Gender Pay Gap, il contrasto alla violenza e l'eliminazione delle barriere culturali.
- **Pari opportunità per tutti i dipendenti**, indipendentemente da eventuali disabilità sensoriali, cognitive o motorie, mediante l'adozione di misure che rimuovano barriere culturali, strutturali, sensoriali e fisiche.
- **Promozione dello scambio intergenerazionale**, attraverso politiche e iniziative che favoriscano il dialogo e la collaborazione tra generazioni, valorizzando i rispettivi talenti e competenze.
- **Contrasto ai pregiudizi inconsci** ("unconscious bias"), attraverso campagne di sensibilizzazione volte a diffondere una cultura inclusiva e rispettosa delle diversità.

Per dare concretezza a queste azioni, Stantec S.p.A. ha adottato, in conformità alla UNI/PdR 125:2022, un Piano Strategico che è predisposto e monitorato attraverso specifici indicatori, sotto la supervisione delle strutture organizzative aziendali e con il coordinamento del Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere. L'obiettivo del Piano è creare una stretta connessione tra le politiche di sostenibilità e il capitale umano, rafforzando la capacità dell'azienda di evolversi e adattarsi alle nuove sfide.

Inoltre, sono state implementate specifiche Procedure operative per gestire i vari ambiti in un'ottica di parità di genere, prevedendo azioni concrete volte a garantire il rispetto di questi principi in tutte le fasi dell'employee journey, in linea con i principi di Sostenibilità Sociale, in particolare:

- **Recruiting:** Applicazione di criteri trasparenti e oggettivi per evitare qualsiasi forma di discriminazione e garantire pari opportunità per tutti i candidati, indipendentemente dal genere, con particolare attenzione all'eliminazione di stereotipi di genere.
- **Gestione della carriera:** Definizione di percorsi di crescita professionale basati sul merito e su criteri chiari e accessibili, con l'obiettivo di ridurre il divario di genere nelle posizioni di leadership e nelle funzioni decisionali.
- **Equità salariale:** Monitoraggio costante delle retribuzioni per assicurare che siano eque e commisurate al ruolo e alle competenze, garantendo il superamento del **Gender Pay Gap** e prevenendo qualsiasi forma di disuguaglianza retributiva.
- **Formazione e sensibilizzazione:** Organizzazione di programmi di formazione continua per tutti i dipendenti, volti a prevenire stereotipi di genere, pregiudizi inconsci ("unconscious bias") e ogni forma di discriminazione, promuovendo una cultura aziendale inclusiva e aperta alla diversità.
- **Conciliazione vita-lavoro:** Implementazione di politiche di flessibilità lavorativa che consentano una migliore gestione delle esigenze personali e professionali, favorendo un maggiore equilibrio tra vita lavorativa e privata, senza discriminazione di genere.
- **Sostegno alla genitorialità e cura:** Adozione di politiche di supporto per la **genitorialità**, come il congedo di maternità, paternità e parentale, e agevolazioni per il rientro al lavoro dopo periodi di assenza per cura dei figli o familiari. Stantec S.p.A. promuove la **responsabilità condivisa nella cura** tra uomini e donne, facilitando l'accesso a orari flessibili, modalità di lavoro agili e altre misure che consentano di bilanciare efficacemente gli impegni professionali e familiari.
- **Prevenzione abusi e molestie:** Tolleranza zero nei confronti di ogni forma di violenza, molestia o discriminazione basata sul genere. Stantec S.p.A. si impegna a creare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, fornendo canali sicuri per la segnalazione di episodi di violenza o discriminazione.
- **Monitoraggio e valutazione:** Utilizzo di **KPI** specifici per valutare costantemente i progressi aziendali in materia di parità di genere, genitorialità e cura, con report periodici e audit interni per identificare eventuali aree di miglioramento e garantire la conformità con gli obiettivi fissati.

La presente Politica viene revisionata periodicamente, riconfermata o aggiornata sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti, dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche interne.

Viene condivisa a tutto il personale Stantec S.p.A. attraverso i canali aziendali e resa disponibile al pubblico attraverso il sito internet istituzionale, affinché vengano condivisi, conosciuti e promossi i valori e principi della società anche presso i cittadini, i fornitori, i partner e gli altri stakeholder interni ed esterni.

Segrate, 20 settembre 2024

Emanuela Sturniolo
Amministratrice Delegata

