Con l'introduzione della Legge n.162/2021 sulla "Certificazione per la parità di genere" il legislatore è intervenuto per promuovere le politiche e le misure messe in campo dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere nel mercato del lavoro e rafforzare le misure di prevenzione di ogni forma di molestia e di abuso fisico, verbale e digitale suoi luoghi di lavoro
Il 16 marzo 2022 è entrata in vigore la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 che definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere e prevede l'adozione di specifici indicatori. **S.C.E.A.P. S.r.l.**, intende assicurare la parità di genere, impegnandosi a valorizzare le diversità e a contrastare ogni tipo di stereotipo e violenza. Affinché tale impegno diventi un vero e proprio obiettivo ha avviato un percorso di Certificazione sulla Parità di Genere. **S.C.E.A.P. S.r.l.** ha stabilito di uniformarsi alla suddetta prassi al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità. In tal senso ha adottato un sistema di gestione individuando gli indicatori che verranno monitorati al fine di individuare azioni di miglioramento.

Le aree che maggiormente interessano l'attuazione di tale sistema sono sei:

1. Cultura e strategia (presenza di un'attività di formazione, comunicazione e sensibilizzazione, attraverso l'utilizzo di un
linguaggio in grado di garantire un ambiente inclusivo)
2. Governance (nomina di un comitato guida volto alla gestione e al monitoraggio delle tematiche di parità di genere)
3. Gestione Risorse Umane (partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, possibilità di gestione
della carriera)
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

S.C.E.A.P. S.r.l. si impegna a promuovere interventi radicali per superare gli stereotipi di genere, e scardinare le fonti di disuguaglianza, in coerenza con i propri valori e principi espressi all'interno del Codice Etico. In merito a tale percorso, l'Amministratore Unico ha istituito un Comitato Guida e nominato un Responsabile di sistema per garantire un'efficace adozione e applicazione della Politica per la Parità di Genere.

Tra i compiti del Comitato Guida citiamo:

- interpretare, rilevare e gestire costantemente i fattori di contesto che possono influenzare il perseguimento dello scopo e
stabilire un piano strategico adeguato ad affrontarli;
- mantenere e attuare il sistema di gestione assicurando:
• la conformità alla prassi,
• l'efficacia per raggiungere gli obiettivi di parità di genere e i target relativi ai punteggi di area della prassi,
• l'idoneità delle risorse rese disponibili per raggiungere gli obiettivi e i target
• l'adeguatezza delle azioni stabilite per fronteggiare l'entità dei gap presenti;
- prevenire, rilevare e risolvere qualunque situazione non conforme e affrontare le conseguenze di eventuali disagi connessi;
- monitorare e migliorare sistematicamente le prestazioni del sistema di gestione

La Direzione dell'azienda stabilisce un budget da utilizzare per il perseguimento, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.
La Politica per la Parità di Genere è definita dall'Amministratore Unico in coordinamento con il Comitato Guida e descrive l'impegno da parte dell'azienda in merito alle strategie e agli obiettivi da perseguire. Al fine di condividere con tutte le parti interessate i contenuti di tale Politica, il documento è affisso nella bacheca delle sedi aziendali e pubblicato sul sito aziendale **S.C.E.A.P. S.r.l.**

In merito al principio di "Tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di molestia e di abuso fisico, verbale e digitale suoi luoghi di lavoro **S.C.E.A.P. S.r.l.** ha avviato un programma di prevenzione che tiene conto dei pericoli, dei rischi, delle misure da attuare e gli obiettivi da perseguire. Sono state avviate le seguenti azioni di rilievo nei confronti di tutte le socie lavoratrici e soci lavoratori:

- Monitoraggio annuale dei temi fin qui esposti tramite un questionario somministrato nel periodo tra ottobre e dicembre.
- Possibilità di effettuare comunicazioni delle proprie opinioni e suggerimenti per creare un ambiente fondato sul dialogo e sul confronto nell'ambito di parità di genere.
- Possibilità di segnalare eventuali situazioni di disparità, di ogni forma di violenza e/o discriminazione subita o di cui si è stati testimoni.

Le comunicazioni e le segnalazioni possono essere inoltrate:

• in forma anonima a mezzo posta agli indirizzi:
▪ Sede legale: Via Vittorio Veneto, 19 - 76123 Andria – BT
• in forma non anonima al seguente indirizzo email: amministrazione@sceapsrl.it

I risultati dei questionari e le segnalazioni saranno trattati e analizzati esclusivamente dal Comitato Guida, nel rispetto della dovuta riservatezza e attenzione, al fine di individuare le azioni correttive da attuare.

Un elemento di estrema importanza nella UNI/PdR 125:2022 è la formazione delle Risorse Umane. A tal proposito, l'azienda ha previsto dei percorsi formativi sui principali temi riguardati la Parità di Genere e la valorizzazione delle diversità nel contesto aziendale:

- Formazione generale sul contesto normativo, sulla condizione della donna nel mercato del lavoro dal mondo di ieri ad oggi, sulla normativa UNI/PdR 125:2022 e sulla politica adottata.

- Formazione specifica sull'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle diversità, sull'importanza del ruolo della donna nei livelli manageriali, sul contrasto alle molestie e alle discriminazioni nei luoghi di lavoro, sugli stereotipi di genere e i pregiudizi inconsci.

Per l'ottenimento ed il mantenimento della certificazione sulla parità di genere, l'azienda si sottoporrà ad audit annuali da parte di un Ente terzo che verificherà il rispetto della normativa e valuterà l'adeguatezza e il miglioramento del sistema di gestione. Si auspica che l'impegno dell'azienda possa essere apprezzato da tutti i lavoratori, a cui chiediamo il rispetto delle politiche in tema di parità di genere oltre alla collaborazione in questo processo di miglioramento della nostra cultura aziendale.

Andria, 10 luglio 2025

La Direzione

Sceap s.r.l.
IL LEGALE RAPPRESENTANTE
d'Ott. Raffaele