



## SISTEMA INTEGRATO

**POLICY PER LA PARITA' DI GENERE**  
Rev. 1 del 15/09/2025

Foglio 1 di 7

# **POLICY PER LA PARITA' DI GENERE**

## **CONFORME A UNI/PDR 125**

Testo modificato rispetto a revisione precedente

REV	DATA	OGGETTO DELLA REVISIONE	RSGI	CG	CG
			M. la Zazzera	E. Pagnoni, C. Pagnoni, A. Forte	E. Pagnoni, C. Pagnoni, A. Forte
0	12/07/2023	PRIMA EMISSIONE	E. Pagnoni, C. Pagnoni, M. la Zazzera, A. Parolini	E. Pagnoni, C. Pagnoni, M. la Zazzera, A. Parolini	E. Pagnoni, C. Pagnoni, M. la Zazzera, A. Parolini
			REDAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE



## SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

### POLICY PER LA PARITA' DI GENERE

Foglio 2 di 7

Rev. 1 del 15/09/2025

## Sommario

1. <i>Scopo e campo di applicazione</i> .....	3
2. <i>Processo di selezione, assunzione e onboarding</i> .....	3
3. <i>Sistema di valutazione della performance</i> .....	3
4. <i>Formazione, valorizzazione del potenziale e sviluppo professionale</i> .....	3
5. <i>Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro</i> .....	4
6. <i>Tutela dell'ambiente di lavoro</i> .....	4
7. <i>Segnalazioni</i> .....	4



## SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

### POLICY PER LA PARITA' DI GENERE

Foglio 3 di 7

Rev. 1 del 15/09/2025

Il presente documento viene redatto al fine di dare una linea guida per l'applicazione all'interno dell'organizzazione di alcune disposizioni previste dalla norma UNI/PdR 125:2022.

#### 1. Scopo e campo di applicazione

In coerenza con gli indirizzi societari e di quanto contenuto nel Codice Etico, la presente Politica per la Parità di Genere (di seguito anche la “Politica”) di Pegaso Ingegneria definisce i principi e gli obiettivi che definiscono l'impegno della Società nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile; esplicita e attesta, quindi, l'attenzione della società alle tematiche di inclusione e la valorizzazione della diversità di Genere, nonché l'impegno a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, fondato sul rispetto tra i generi, sull'etica e sulle pari opportunità di crescita e di sviluppo professionale, libero da stereotipi e visioni culturali che possano limitare il comportamento e l'espressione di chiunque, e creare ostacoli nella vita organizzativa delle persone.

È rivolta a tutti i dipendenti di Pegaso e condivisa con tutti i suoi stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

#### 2. Processo di selezione, assunzione e onboarding

Pegaso si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguiendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.

Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta [delle migliori candidature](#). Pegaso assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

#### 3. Sistema di valutazione della performance

Il sistema di valutazione del personale incentiva il dialogo costante tra Pegaso e il proprio personale, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel corso del processo, senza alcuna discriminazione di genere, viene favorito e incentivato un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

#### 4. Formazione, valorizzazione del potenziale e sviluppo professionale

Pegaso valorizza in egual misura il potenziale di tutti i suoi dipendenti e si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, garantendo un accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e promuovendo il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni. A tal fine, la Società si impegna a coinvolgere donne e uomini, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi. Sono, inoltre, previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.



## SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

### POLICY PER LA PARITA' DI GENERE

Foglio 4 di 7

Rev. 1 del 15/09/2025

## 5. Aspetti gestionali legati all’organizzazione del lavoro

Pegaso Ingegneria si impegna a migliorare il *work-life balance* dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita favorendo condizioni paritarie nella gestione della vita familiare, riconoscendo e valorizzando la rilevanza dell’equilibrio tra vita professionale e vita privata nel rispetto delle esigenze e delle scelte personali, compatibili con le progettualità aziendali e le possibilità di realizzazione delle stesse (es. *smart working*), supportandolo altresì il proprio personale durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. La Società si impegna, inoltre, a promuovere politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l’adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

## 6. Tutela dell’ambiente di lavoro

Pegaso Ingegneria si impegna a contrastare e rifiutare ogni discriminazione, prevenire e sanzionare qualsiasi forma di molestia, fisica, verbale e psicologica, [verso tutto il personale](#).

La Società considera l’ambiente di lavoro un luogo aperto e plurale che possa essere da stimolo per l’espressione di tutte le diversità, adottando a tal fine modelli di comunicazione e linguaggio non discriminatori, sia in ambito professionali sia in ambito personale. Al fine di garantire un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico [del personale](#) si impegna ad attuare un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare [ecc.](#)

A tutto il personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nella documentazione del Sistema di Gestione Integrato adottato, di rispettare il Codice Etico aziendale, nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

## 7. Segnalazioni

Pegaso Ingegneria incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni e suggerimenti volti a favorire il dialogo e il confronto, nonché di situazioni di:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti [del personale](#);
- molestie sessuali nei confronti [del personale](#);
- discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
- discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- mancato rispetto dei diritti spettanti [al personale](#) in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti [al personale](#) in ambito conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- disparità retributiva;

A tale fine, è stato predisposto uno specifico modulo per le segnalazioni di cui all’Allegato 1 della presente Policy, che permette di comunicare con l’azienda in forma anonima.

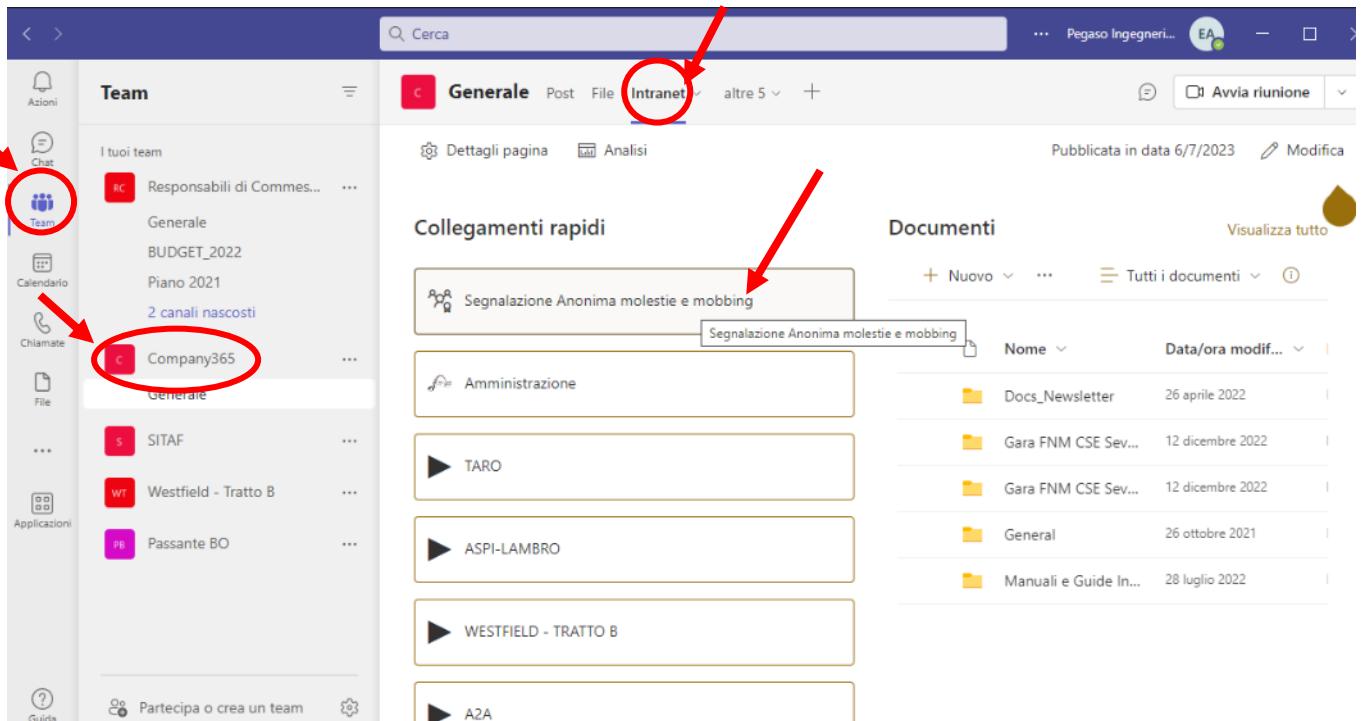
*La presente Politica è da leggersi in maniera integrata al Codice Etico e alle politiche aziendali vigenti.*

***La presente politica per la Parità di Genere viene condivisa in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile, mediante i canali di comunicazioni interni all’azienda e sul sito internet aziendale.***

## **ALLEGATO 1**

### **MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI MOLESTIE E MOBBING**

Entrando su Teams, cliccare su Team e quindi selezionare Company 365. Selezionare poi il menù Intranet in alto. Qui è presente il collegamento rapido per le segnalazioni anonime di molestie e mobbing.



Cliccando sul tasto di collegamento di cui sopra si apre il seguente form, su cui è possibile scrivere la propria segnalazione in forma anonima.

Il form anonimo è presente anche sul sito aziendale, nella sezione Modello Organizzativo.



## SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

### POLICY PER LA PARITA' DI GENERE

Foglio 6 di 7

Rev. 1 del 15/09/2025

### Segnalazione Anonima molestie e mobbing

#### - *Anonymous reporting of harassment and mobbing*

Pegaso Ingegneria ha, da sempre, a cuore i temi di inclusione ed egualianza, questo significa anche creare un ambiente di lavoro sicuro per le proprie risorse, che condanna qualsiasi forma di discriminazione, abuso fisico, verbale e digitale sul luogo di lavoro.

Per questo motivo, Pegaso Ingegneria mette a disposizione, sia per le risorse interne all'Azienda sia per chiunque si trovi a collaborare con noi, un Form anonimo, al quale poter inviare segnalazioni di episodi non in linea con i principi aziendali, in ottica di tolleranza zero rispetto ad ogni forma di violenza, incluse le molestie sessuali in ogni forma.

L'anonymità del form è volta a tutelare chi segnala eventuali episodi.

Nel rispetto dei valori di Pegaso Ingegneria, tra cui è presente l'ascolto attento delle proprie risorse e il dialogo costante con collaboratori e personale di altre società, rimane la possibilità di segnalare anche attraverso l'e-mail [segnalazioni@pegasogroup.it](mailto:segnalazioni@pegasogroup.it) oltre che attraverso la condivisione di episodi, e/o possibili criticità alle/ai proprie/i responsabili di riferimento.

*Pegaso Ingegneria has always cared about the issues of inclusion and equality, this also means creating a safe work environment for its resources that condemns any form of discrimination, physical, verbal and digital abuse in the workplace.*

*For this reason, Pegaso Ingegneria makes available, both for internal Company resources and for anyone who collaborates with us, an anonymous form online, through which it is possible to report episodes not in line with the corporate culture and ethical principles, with a zero tolerance point of view towards any form of violence, including any kind of sexual harassment.*

*The anonymity of the form is aimed at protecting those who report any incidents.*

*In compliance with the values of Pegaso Ingegneria, which include attentive listening to its resources and constant dialogue with collaborators and staff of other companies, it is still possible to report by e-mail [segnalazioni@pegasogroup.it](mailto:segnalazioni@pegasogroup.it) as well as by sharing episodes and/or possible critical issues to their reference managers.*

\* Obbligatoria

1. Segnala qui forme di discriminazione, abuso fisico, verbale e digitale subite/osservate sul luogo di lavoro  
- Report here forms of discrimination, physical, verbal and digital abuse suffered/observed in the workplace  
\*

Inserisci la risposta

È possibile stampare una copia della risposta dopo l'invio

Invia

Questo contenuto è creato dal proprietario del modulo. I dati inseriti verranno inviati al proprietario del modulo. Microsoft non è responsabile per la privacy o le procedure di sicurezza dei propri clienti, incluse quelle del proprietario di questo modulo. Non fornire mai la password.

Con tecnologia Microsoft Form | [Privacy e cookie](#) | [Condizioni per l'utilizzo](#) | [Accessibilità](#)