

**SISTEMA INTEGRATO****POLICY PER LA PARITA' DI GENERE**  
**Rev. 2 del 18/06/2026**

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                                                 |
|-----|------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
|     |            |                                                          | REDAZIONE                                          | VERIFICA                                           | APPROVAZIONE                                       |
| 2   | 18/06/2026 | Revisione per aggiornamento Modulo Segnalazioni Molestie | M. la Zazzera                                      | E. Pagnoni, C. Pagnoni, A. Forte                   | E. Pagnoni, C. Pagnoni, A. Forte                   |
| 1   | 15/09/2025 | Revisione per cambio sede e aggiornamenti                | 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 |
| REV | DATA       | OGGETTO DELLA REVISIONE                                  | REDAZIONE                                          | VERIFICA                                           | APPROVAZIONE                                       |

## Sommario

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

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, perseguendo 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,

|                                                                                  |                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO</b>                                             |
|                                                                                  | <b>POLICY PER LA PARITA' DI GENERE</b><br>Foglio 4 di 7<br>Rev. 2 del 18/06/2026 |

vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.

## 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.

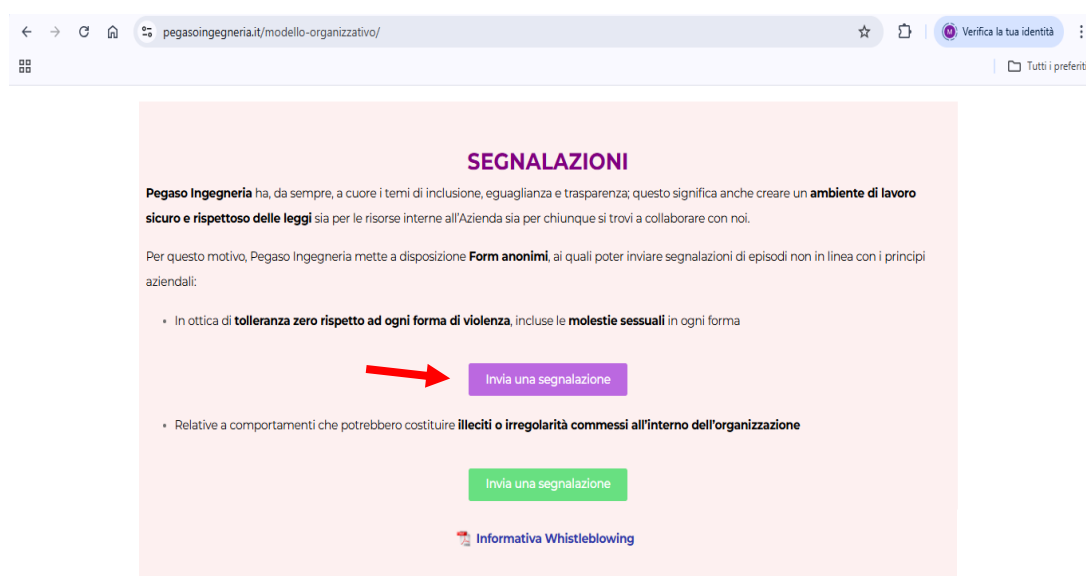
*La presente Politica è da leggersi in maniera integrata al Codice Etico e alle politiche aziendali vigenti.*

*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.*

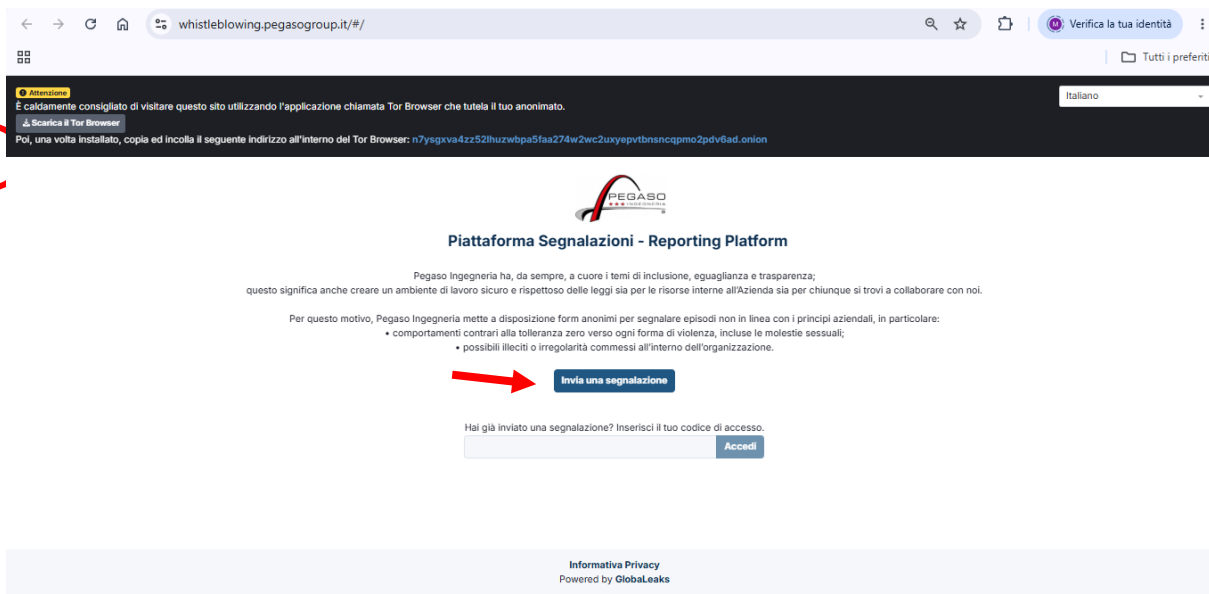
## ALLEGATO 1

### MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI MOLESTIE E MOBBING

Sul sito aziendale, nella sezione Modello Organizzativo 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.





## SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

### POLICY PER LA PARITA' DI GENERE

Foglio 6 di 7

Rev. 2 del 18/06/2026

whistleblowing.pegasogroup.it/#/

Verifica la tua identità

Tutti i preferiti

Italiano

È caldamente consigliato di visitare questo sito utilizzando l'applicazione chiamata Tor Browser che tutela il tuo anonimato.  
Scarica il Tor Browser  
Poi, una volta installato, copia ed incolla il seguente indirizzo all'interno del Tor Browser: n7y8gsva4zz52huzwbpaf5aa274w2wc2uxyepvtbnsncqpmo2pdv6ad.onion

PEGASO INgegNERIA

Piattaforma Segnalazioni - Reporting Platform

Scegli un canale di segnalazione:

Pegaso Ingegneria Segnalazione Molestie

Pegaso Ingegneria Whistleblowing

Informativa Privacy  
Powered by GlobalLeaks

whistleblowing.pegasogroup.it/#/

Verifica la tua identità

Tutti i preferiti

Italiano

PEGASO INgegNERIA

Piattaforma Segnalazioni - Reporting Platform

Pegaso Ingegneria Segnalazione Molestie

Descrivi in poche parole la tua segnalazione. \*

Descrivi la tua segnalazione in dettaglio. \*

Dove sono avvenuti i fatti? \*

Quando sono avvenuti i fatti? \*

Come sei coinvolto/a nel fatto segnalato? \*

Hai delle prove a supporto della tua segnalazione

Hai segnalato i fatti ad altre organizzazioni o ad altri individui?

Invia

Informativa Privacy  
Powered by GlobalLeaks

PUBBLICO