

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La Hendal Security Management opera nel settore dei servizi di vigilanza privata. Si pone come un affidabile partner industriale che può supportare i propri clienti e le proprie clienti fornendo un servizio impeccabile.

A tutto questo, si affianca l'impegno verso i temi della parità di genere facendo proprio uno dei 17 Obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell'agenda 2030, il goal n. 5 che si prefissa l'obiettivo di raggiungere **l'uguaglianza di genere**.

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Hendal Security Management sono:

- ✓ IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- ✓ CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- ✓ VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- ✓ TUTELA DELLA PERSONA
- ✓ CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale la Hendal Security Management concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2026-2030 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ **PORRE FINE ALLA VIOLENZA DI GENERE:** un obiettivo centrale è l'eradicazione della violenza di genere in tutte le sue forme, compresa quella online e le violenze che colpiscono le donne in tutta la loro diversità;
- ✓ **COMBATTERE GLI STEREOTIPI DI GENERE:** Affrontare e smantellare gli stereotipi che limitano le opportunità e le scelte di vita di uomini e donne;
- ✓ **COLMARE IL DIVARIO DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO:** Lavorare per raggiungere l'uguaglianza nella partecipazione al mercato del lavoro, inclusa la parità di retribuzione e di pensione;
- ✓ **PROMUOVERE LA LEADERSHIP E LA PARTECIPAZIONE:** Garantire pari opportunità di leadership nel processo decisionale e nella politica, incentivando una maggiore partecipazione delle donne in settori come la scienza e la tecnologia;
- ✓ **INTEGRARE LA DIMENSIONE DI GENERE:** Assicurare che la prospettiva di genere sia integrata in tutte le politiche dell'UE, non solo in quelle dedicate alla parità di genere;
- ✓ **AFFRONTARE NUOVE SFIDE:** Rispondere alle sfide contemporanee come l'equilibrio tra vita privata e professionale e le nuove forme di violenza online.

È noto, infatti, come la parità di genere sia motore di crescita economica e di sviluppo per la società, pertanto, l'azienda vuole conformarsi fin da subito definendo e monitorando specifici KPI e impegnandosi al perseguimento dei suddetti obiettivi attraverso le seguenti attività:

- Rispetto dei principi costituzionali della parità di genere e inclusione;
- Adozione di misure che favoriscano la parità tra uomini e donne all'interno dell'organizzazione ovvero: pari opportunità nell'accesso al lavoro tramite adozione di specifiche procedure di recruitment, parità retributiva e di accesso alla carriera;
- Promozione delle attività volte alla conciliazione vita lavoro;
- Garantire la SSL e il benessere nei luoghi di lavoro;

- Prevenire le molestie e adottare piani strategici per ridurre il rischio;
- Valorizzazione della diversità ed empowerment femminile;
- Perseguire la parità di genere anche nei canali di comunicazione;
- Formazione del personale circa i temi di parità di genere e inclusione
- Favorire il back to work.
- Favorire la gender equality nelle attività di formazione, eventi, convegni etc
- Attuare meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità.
- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori/ le relatrici del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico
- Attuare iniziative che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità

In termini di welfare aziendale Henda Security Management adotta un programma di conciliazione vita e lavoro, per il quale si impegna nei seguenti ambiti:

- Disponibilità alla flessibilità nell'organizzazione del lavoro (prevalentemente flessibilità oraria e concessione part time);
- allineamento tra esigenze aziendali e dei dipendenti;
- altre misure a sostegno dei lavoratori e delle famiglie (permessi per lutto per familiari non disciplinati dal CCNL, affiancamento e accompagnamento nel percorso di certificazione di invalidità/ svantaggio)

Per il raggiungimento degli obiettivi l'organizzazione:

- Effettua riesami periodici del proprio sistema di gestione;
- Coinvolge nel modo più ampio possibile tutti i dipendenti;
- Assegna budget per il perseguimento degli obiettivi e il rispetto delle tematiche di parità di genere;
- Favorisce le nuove idee e le proposte migliorative;
- Attua il miglioramento professionale e culturale delle singole risorse a tutti i livelli tramite un Piano di Formazione volto all'effettiva crescita del personale;
- Definisce e mette in atto programmi di gestione sicurezza volti al miglioramento delle prestazioni relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

San Benedetto del Tronto, 04-02-2026

Il Rappresentante legale



Il comitato Guida