


 Società Italiana Lavorazione Cellulosa, nasce nel 1972 su iniziativa di sette imprenditori privati, accomunati dalla passione per il lavoro e con precedenti esperienze in diversi settori (edilizia, finanza, macchinari, ...). Ancora oggi, dopo 50 anni, quattro degli azionisti fondatori (o i loro eredi) sono presenti in Silc, a dimostrazione di una continuità che ha travalicato i decenni. La seconda generazione ha preso in mano la gestione di Silc da metà anni '90 e già oggi i primi rappresentanti della terza generazione sono stati inseriti.

 riconosce e accoglie i benefici della diversità a tutti i livelli, inclusi il genere, l'età, l'etnia, l'origine geografica, l'identità culturale, le qualifiche, le competenze, il percorso formativo e professionale, l'anzianità di carica nonché la disabilità e l'orientamento sessuale.


 crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali.


A tale scopo,  garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia.

 è consapevole che oggi più che in passato è necessario cogliere il grande valore di un pieno *empowerment femminile*.

 si impegna attivamente nel miglioramento continuo dell'organizzazione, sostenendo e adottando i criteri ESG; tra questi la tutela della diversità di ogni tipo ed a bandire qualsiasi forma di discriminazione.

Per tutelare questi principi, garantiamo i sistemi di segnalazione e monitoraggio per identificare ed eliminare ogni possibile discriminazione.

 ha adottato questa Policy aziendale orientata alla riduzione del *gender gap* in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della genitorialità.

È per questo che  ha deciso di un modello gestionale che permetta di valutare costantemente quali e quanti progressi sono stati raggiunti. Questo modello garantisce il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati raggiunti attraverso la predisposizione di KPI su 6 dimensioni:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.



Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno dell'Organizzazione, la Direzione ha enunciato la presente Politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- Creare un luogo di lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Sostenere eque opportunità lavorative indipendentemente dal genere
- Garantire equità retributiva di genere (***pari retribuzione per lavori di pari valore***);
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, inclusi corsi sulla leadership.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati  si impegna a:

- Implementare la governance ed il monitoraggio della diversity e della gender parity in azienda;

- Adottare prassi adeguate alla divulgazione della Policy di Genere all'interno del contesto aziendale e divulgazione delle informazioni relative alla gender parity;
- Sostenere i progetti di genitorialità dei/delle dipendenti, aderendo ad una convenzione con la scuola dell'infanzia di Trescore, facendosi carico del 50% della retta;
- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale, nonché l'introduzione di nozioni di gender mainstreaming;
- Favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.

 predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico. Nelle attività di comunicazione  presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze e utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

All'interno del Riesame della Direzione viene definito il piano strategico in cui sono identificati gli obiettivi che la Direzione, coadiuvata dal Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante il riesame del Sistema di Gestione.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Trescore Cremasco, 13/12/2024

Dott. Cesare Battaglia  
Amministratore Delegato

