

— PARITÀ • INCLUSIONE • OPPORTUNITÀ

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

AUTOROUTE

Sistema di Gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022

Rev. 00 | 08 / 07 / 2026



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Rev. 00 | 08/07/2026

Sistema di Gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022

1 Finalità e ambito

Autoroute adotta una politica di parità di genere che si propone riconoscere, tutelare e valorizzare le differenze uomo-donna e le pari opportunità sul luogo di lavoro: dalle pratiche di assunzione a quello dello sviluppo professionale e di carriera fino alla valorizzazione degli stili di leadership. Il presente documento contiene riferimenti a politiche collegate relative alla gestione del personale, delle carriere ed alla comunicazione interna ed esterna.

2 Impegni per la parità di genere

La nostra Organizzazione intende perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile nella vita economica con le seguenti azioni:

- **rafforzare il concetto di Pari Opportunità** secondo la Strategia Europea per l'Occupazione: far accedere le donne a tutti i ruoli professionali garantendo la parità retributiva;
- **promuovere il concetto di parità** nella partecipazione e nella rappresentanza della nostra organizzazione nei rapporti con gli stakeholders;
- **promuovere la parità dei diritti sociali e civili** da parte di uomini e donne;
- **contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna** all'interno dei processi decisionali in una dimensione economico-sociale;
- **riconoscere la genitorialità come valore** attraverso l'impegno a garantire pari opportunità a lavoratrici e lavoratori durante tutte le fasi: maternità, paternità, adozione, affidamento e cura dei figli applicando tale approccio a tutto il personale inclusi neogenitori, genitori single, genitori adottivi/affidatari e caregiver;
- **contribuire al miglioramento della conoscenza della legislazione comunitaria** in campo sociale;
- **contrastare le discriminazioni, le molestie e la violenza a sfondo sessuale**;
- **promuovere il superamento degli stereotipi** (unconscious bias), superando i pregiudizi legati al sesso, alla provenienza e alle differenze in generale all'interno delle politiche interne e esterne attraverso un efficace processo di comunicazione e sensibilizzazione;
- **prevedere iniziative finalizzate a promuovere un adeguato equilibrio vita-lavoro**.

3 Monitoraggio e indicatori

I KPI individuati in accordo alla UNI/PdR 125:2022 costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come Autoroute progredisce verso gli obiettivi prefissati.

4 Governance e responsabilità

La presente politica di parità di genere è:

- ✓ definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida;
- ✓ comunicata e diffusa all'interno della nostra Organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- ✓ oggetto di sensibilizzazione e formazione del management aziendale: per attuare azioni di sviluppo delle professionalità e della leadership delle donne;
- ✓ revisionata o confermata periodicamente (almeno una volta l'anno) in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- ✓ coordinata dalla figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

La Direzione assegna: risorse (umane, economiche ed infrastrutturali), responsabilità ed autorità, adeguate alla persecuzione, raggiungimento e mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti nel piano strategico.

La presente politica viene riconfermata o aggiornata al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.