

VISIONE E MISSIONE STRATEGICA

EUROPEA PORFIDI E COSTRUZIONI SRL ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per l'organizzazione rappresenta solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere.

L'organizzazione persegue la riduzione del gender gap a tutti i livelli, attraverso la garanzia di pari opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, di formazione, politiche di tutela della maternità e della genitorialità, misurazione e rendicontazione dei dati relativi alle diversità, prevedendo un adeguato budget finalizzato allo scopo. A tutto il personale vengono garantiti opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio, al fine di identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento dalla presente politica.

La Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti in questo documento.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Albarelli Walter srl 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 l'organizzazione concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

L'organizzazione tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

L'azienda crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

L'azienda si impegna a:

- ✓ applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e crescita nel percorso professionale, garantendo le stesse possibilità a tutto il personale e favorendo l'empowerment femminile;

- ✓ comunicare con trasparenza, internamente ed esternamente (anche attraverso attività di marketing e di pubblicità), la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- ✓ creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e orientato all'ascolto di tutto il personale;
- ✓ promuovere ed attuare programmi e misure volte a favorire sia la conciliazione vita-lavoro che a supportare e valorizzare la genitorialità e la distribuzione dei carichi di cura
- ✓ garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione a parità di mansioni;
- ✓ assicurare pari opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti, garantendo una partecipazione equa e paritaria ai percorsi di formazione e valorizzazione, assicurando la presenza di entrambi i sessi.
- ✓ adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;

OBIETTIVI E AREE DI AZIONE

Per ottemperare a tali impegni EUROPEA PORFIDI E COSTRUZIONI SRL ha stabilito obiettivi dettagliati attraverso un Piano Strategico ed opportuni Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PDR 125:2022:

- ✓ **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere.
- ✓ **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- ✓ **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR relativi a tutto il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- ✓ **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi a percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- ✓ **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di Total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.
- ✓ **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

È politica aziendale vietare qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei dipendenti a causa del loro sesso.

Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento.

Qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale, deve essere consapevole che le seguenti procedure sono disponibili e devono essere utilizzate.

POLITICHE SPECIFICHE E COLLEGATE ALLA PARITÀ DI GENERE

EUROPEA PORFIDI E COSTRUZIONI SRL ha sviluppato un piano di attuazione contenuto nel Piano Strategico e relativo alle politiche specifiche sulla parità di genere, in relazione a tale politica, come individuate dalla UNI/PdR 125:2022.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai seguenti temi del Piano Strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Con riferimento ai temi del piano strategico, l'organizzazione si impegna a:

1. Selezione ed Assunzione:

- Perseguire una politica di selezione del personale basata sulle pari opportunità
- predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i relativi bias
- garantire che processo di reclutamento sia rivolto, in modo neutro, sia agli uomini che alle donne;
- non permettere che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

2. Gestione della Carriera:

- definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff;
- rendere disponibili e monitorare i dati relativi al personale suddivisi per genere;
- prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dal monitoraggio di cui alla lettera precedente.

3. Equità salariale:

- garantire parità retributiva per le medesime mansioni/ruoli, senza discriminazione alcuna legata al genere di appartenenza
- dotarsi di mansionario che completi e dettagli quello generico dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive;
- predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;
- informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare

4. Genitorialità e Cura:

- Creare un ambiente lavorativo che tuteli il benessere psico-fisico di tutti i dipendenti, promuovendo ed attuando programmi e misure volte a supportare e valorizzare la genitorialità e la distribuzione dei carichi di cura
- predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. programmi di formazione per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;

- predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo);
- attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;
- e) supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver, attraverso una valutazione specifica di ogni situazione e/o richiesta.

5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work life balance):

- Creare un ambiente lavorativo che tuteli il benessere psico-fisico di tutti i dipendenti, promuovendo ed attuando programmi e misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro che
- dotarsi di misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti;
- offrire forme di lavoro flessibile e flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne;
- effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti;
- garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e di tutto il personale;

6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

- individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;
- prevedere una specifica formazione a tutti i livelli sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
- prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;
- pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);
- valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista;
- prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati.
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

Comunicazione interna ed esterna

Nell'ambito delle politiche collegate alla parità di genere, EUROPEA PORFIDI E COSTRUZIONI ritiene che la Comunicazione interna ed esterna siano importanti ai fini della diffusione di una cultura inclusiva e senza stereotipi di genere.

Per diffondere agli stakeholder il proprio impegno sui temi della parità di genere, della diversità ed inclusione, EUROPEA PORFIDI E COSTRUZIONI SRL ha predisposto un piano di comunicazione.

I principi ispiratori della comunicazione interna ed esterna dell'organizzazione sono i seguenti:

- ✓ basare la propria comunicazione interna ed esterna sulla responsabilità, impegnandosi ad evitare stereotipo di genere ed utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere);
- ✓ garantire che la comunicazione sia coerente con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico
- ✓ allineare la comunicazione interna ed esterna ai valori e alla cultura aziendale

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

La Politica per la Parità di Genere sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità dell'Alta Direzione, allo scopo di poter adeguare i principi alla luce delle iniziative, dei miglioramenti promossi dal Comitato Guida all'interno dell'organizzazione.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna ed è oggetto di formazione a tutto il personale.

Attualmente l'azienda non dispone di un sito istituzionale per la sua pubblicazione.

In Fede

europea
porfidi e costruzioni
Amministratore
P.L. 02512/10605

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Approvazione
0	16.01.2025	Prima Emissione	Comitato Guida/Direzione	Direzione