



Politica per la Parità di genere

Motivo dell'emissione: Revisione 0 del 03/03/2024

Modifiche rispetto alla versione precedente: prima emissione

FIRMA PER EMISSIONE DIR.	
-----------------------------	--

COPIA CONTROLLATA :	SI		NO	
CONSEGNATA A:				

Il carattere evidenziato in **giallo** individua una modifica rispetto alla versione precedente.

	Politica per la parità di genere	Revisione 0 del 03/03/2025
---	---	-------------------------------

Scopo della Politica per la Parità di Genere è definire il quadro strategico adottato dall'Azienda **Edilfor Srl** al fine di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, creando quindi un contesto lavorativo consapevole in cui le relazioni siano ispirate al rispetto della dignità umana, dando autentico valore all'unicità di ogni persona.

In particolare, l'Azienda:

- Riconosce e accoglie i benefici della diversità in tutti i suoi aspetti, 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.
- Favorisce iniziative per il riconoscimento e il contrasto delle discriminazioni e improntati alla promozione dell'empowerment, allo sviluppo di ambienti lavorativi inclusivi e alla cura del linguaggio. Parallelamente, cura la formazione delle proprie risorse sulle tematiche relative alla Parità di Genere.
- Crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali.
- È consapevole che oggi più che in passato è necessario cogliere il grande valore di un pieno empowerment femminile. Le Donne offrono risorse irrinunciabili in un momento storico in cui è necessario ripensare in chiave di sostenibilità il nostro futuro, per dare una forma nuova e davvero inclusiva al contesto, aziendale, disegnare e rendere attuale un profilo integrato, giusto ed equo, tra ambiente, economia e società.
- Garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, inserimento, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia.
- Mette al primo posto il benessere delle dipendenti e dei dipendenti dell'Azienda, attivandosi sia preventivamente e proattivamente che a seguito di segnalazioni dall'interno.
- Controlla e monitora costantemente le prestazioni ottenute in relazione agli indicatori definiti nell'ambito delle seguenti 6 aree strategiche: cultura e strategia, governance; processi HR; opportunità di crescita ed inclusione delle donne, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.
- È fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale.

L'Azienda, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alle Linee Guida UNI/PdR 125:2022, persegue costantemente i seguenti obiettivi:

- Area "*Cultura e strategia*": miglioramento dell'ambiente di lavoro aziendale favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere.
- Area "*Governance*": attuazione di un modello di governance dell'Azienda volto a definire gli 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

- Area *“Processi HR”*: attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- Area *“Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda”*: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- Area *“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,
- Area *“Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro”*: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

In tale direzione, l'Organizzazione si impegna quindi a:

- Garantire flessibilità aggiuntiva per i lavoratori e le lavoratrici con impegni genitoriali e/o caregiver.
- Implementare la governance ed il monitoraggio della diversity e della gender parity.
- Adottare prassi adeguate alla divulgazione della Politica sulla parità di genere sia all'interno che all'esterno dell'Organizzazione.
- Supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo policy e benefit, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa.
- 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.

L'Organizzazione presta massima attenzione affinché, nelle attività di comunicazione, siano evitati stereotipi di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie, impegnandosi a utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

All'interno del piano strategico sono identificati gli obiettivi che il Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione dell'Organizzazione.

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

Forlimpopoli (FC), 03/03/2025

L'Amministratore
Edilfor Sr