

POLITICA DELLA PARITA' DI GENERE

ACEA COSTRUZIONI S.P.A. intende intraprendere il percorso per il proprio accrescimento sulla tematica della parità di genere, come richiesto dalla Prassi di Riferimento UNI PDR 125:2022.

L'azienda intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione. In tal senso, l'attenzione dell'azienda si concentra nell'intero percorso di raggiungimento e di mantenimento di tale scopo, focalizzando i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità;
5. Equità remunerativa;
6. Genitorialità.

L'azienda crede fortemente nello sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituendo un fattore di sviluppo economico e produttivo.

Per tale motivo, l'azienda intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete e comunicative che risultino di reale apprezzamento da parte delle lavoratrici e dei lavoratori presenti in organizzazione.

Come richiesto dalla Prassi di Riferimento della Parità di Genere, l'azienda ha stabilito delle politiche più note alle quali ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili, indicati nel piano strategico.

Le politiche in questione sono:

- Selezione ed assunzione;
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità e cura dei lavoratori;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Prevenzione abusi e molestie.

Tali aspetti riportati di seguito vengono enunciati anche all'interno del **Manuale della Parità di Genere**.

Selezione e assunzione

L'azienda ripone molta attenzione nel predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, idonee a contrastare gli stereotipi, assumendo un tono scritto e comunicativo che sia neutro rispetto al genere. In più l'azienda non permette che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità familiari.

Gestione della carriera

L'azienda assicura la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali, indipendentemente dal genere di appartenenza.

Equità salariale

L'azienda predispone di un meccanismo di controllo per evitare pratiche di diversificazione retributiva.

Genitorialità e cura

L'azienda si predispone di attuare misure favorevoli a garantire una miglior gestione della fase di maternità e attua meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

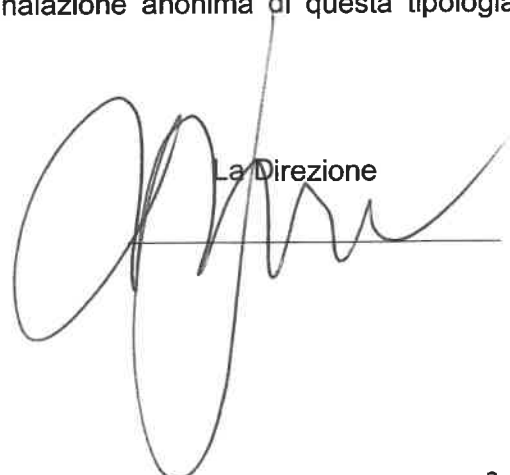
L'azienda è dotata di misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro rivolte a tutti/e i/le dipendenti, offrendo flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per tutti.

Attività di prevenzione

L'azienda prevede una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma. Inoltre, utilizza una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano.

Mirandola, 26/09/2024

La Direzione



Segnalazioni / Non Conformità

Le segnalazioni vengono raccolte attraverso il modulo **MOD 303 Modulo segnalazione**, il quale può pervenire al Comitato Guida attraverso 4 canali:

- 1) Recapito a mano/cassetta in sede: tramite lettera anonima in apposita busta chiusa;
- 2) Tramite incontro dedicato: incontri diretti fissati con il Comitato Guida;

Per quanto riguarda le segnalazioni provenienti dall'esterno è possibile compilare il modulo segnalazione, presente nel sito web dell'azienda, il quale può pervenire al CG attraverso 2 canali:

- 3) Tramite email (info@aceacostruzioni.it);
- 4) Tramite posta ordinaria, per mantenere l'anonimato.

Oltre a questa modalità di segnalazione, l'azienda essendosi dotata di un modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. Lgs. 231/01 (MOG), dà la possibilità di effettuare tramite il canale del Whistleblowing, segnalazioni in merito a eventuali comportamenti illegittimi posti in essere all'interno della Società quali anche abusi, molestie e vessazioni di ogni genere.

Per quanto riguarda la Prassi di Riferimento sulla Parità di Genere, verrà valutato:

- La classe a cui appartiene (non conformità di sistema/episodi pericolosi verificatisi o segnalati);
- Il riferimento al requisito della prassi PdR 125:2022 (6 aree tematiche);
- La descrizione della situazione non conforme;
- La documentazione di riferimento prevista dal sistema;
- Le responsabilità inerenti alla situazione non conforme.

I dati sono tali da consentire il confronto tra di loro, nel tempo, per valutare ove possono essere apportati miglioramenti.

Tutte le segnalazioni vengono rilevate e nel caso in cui si dovessero rilevare delle **Non Conformità**, esse vengono riportate all'interno del **MOD 305 Registro segnalazioni-non conformità**, comprendendone:

- Le cause della situazione non conforme;
- Le conseguenze sull'efficacia del sistema;
- Le conseguenze sull'organizzazione e le parti interessate.

Tutela del segnalante

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, il Comitato Guida cura l'attività di protocollazione delle Segnalazioni, la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni che le riguardano ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 3 anni dalla ricezione della stessa.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del Segnalante deve essere protetta in ogni passaggio successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Modalità di compilazione del Modulo Segnalazione Parità di Genere:

1. Compilare i campi 1, 2 e 3, se si desidera restare anonimi non compilare il campo 2;
2. Il modulo compilato può essere inviato tramite una delle modalità riportate nella seconda parte del modulo.

Il Comitato Guida acquisisce le segnalazioni ed entro al massimo un mese di tempo, si decidono le eventuali azioni necessarie dandone comunicazione all'interessato, se noto, ed ai Responsabili di settore.

La Direzione assicura che nessuna forma di ritorsione verrà applicata al mittente della segnalazione, in nessun caso.

1. Data ___/___/_____

2. Segnalante (Da non compilare se si intende rimanere anonimi):

Nome

Cognome

Tel. / E-mail

3. Segnalazione:

Data/Periodo in cui si è verificato il fatto

Luogo/Sede in cui si è verificato il fatto

Soggetto che ha commesso il fatto (indicare i dati anagrafici se conosciuti, oppure, in caso contrario, ogni elemento idoneo all'identificazione)

Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto

Descrizione del fatto

Ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

Canali di segnalazione		
<p>Segnalazione scritta</p>	<p>Recapitate a mano / cassetta in sede</p>	<p>Utilizzando l'apposito modulo MOD 303_Modulo segnalazione parità di genere inviato tramite comunicazione aziendale per posta elettronica e disponibile sul sito aziendale.</p> <p>Per il personale interno: Recapitare a mano ai componenti del Comitato Guida Parità di genere, tramite lettera in apposita busta chiusa oppure depositarla nell'apposita cassetta presente in sede, nell'area "pausa caffè" a piano terra.</p> <p>Per gli esterni: Compilare la modulistica ed inviarla all'email aziendale: info@aceacostruzioni.it oppure inviare per posta ordinaria. All'esterno la busta deve recare la dicitura "NON APRIRE – RISERVATA – COMITATO GUIDA PARITÀ DI GENERE".</p>
<p>Segnalazione orale</p>	<p>Tramite incontro dedicato</p>	<p>Solo se richiesto dal Segnalante, incontri diretti fissati entro un termine ragionevole dal Comitato Guida Parità di Genere.</p>