

Politica per la Parità di Genere

La presente Politica per la Parità di Genere definita del Presidente del Consiglio di Amministrazione della "Ing. De Aloe Costruzioni S.r.l.", in coordinamento con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi, le indicazioni guida e l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Principi e Impegni

La Ing. De Aloe Costruzioni, 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. La società crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità di genere, età, origine sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale e si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovono una cultura inclusiva di mobilità interna, di accesso a mansioni aziendali (incluso la successione a posizioni manageriali) e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale (inclusa la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione ed ai corsi sulla Leadership), favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale
- a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico

Obiettivi

La Ing. De Aloe Costruzioni definisce i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano strategico" anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- *Cultura e strategia*: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione delle 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 gli adeguati presidi organizzativi e la presenza di 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 ai diversi stadi che caratterizzano 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 ai 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 i compensi non monetari quali sistemi di welfare e benessere.
- *Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro*: attuazione di politiche aggiuntive rispetto al CCNL di riferimento, per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver e *mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità*

Al personale è richiesto di rispettare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

Brescia, 05/03/2024

Il presidente del Consiglio di Amministrazione

Impresa
Ing. DE ALOE COSTRUZIONI s.r.l.
Il Legale Rappresentante
Fabrizio Chierighin