

POLITICA SULLA PARITÀ DI GENERE

Cultura e Governance -

L'approccio alla Scuola Edile Artigiana Romagna di Forlì, Cesena e Rimini è basato su una **Cultura solidale ed inclusiva**, pari opportunità in tutti gli ambiti di operatività nel quale differenti caratteristiche e/o orientamenti personali e culturali (genere, età, orientamento sessuale).

Il riconoscimento del valore della diversità e parità di genere, promossa anche dalla legislazione nazionale ed internazionale (Agenda 2030 sullo Sviluppo Sostenibile Goals n.5 e n.10, Women's Empowerment Principles, Global Compact, Dichiarazione Universale Diritti Umani, Convenzioni ILO etc) avviene attraverso:

- apertura al confronto,
- integrazione sia interna che esterna
- adozione ed uso di sistemi, politiche

ed è considerata una fonte di arricchimento reciproco, oltre che un elemento irrinunciabile della sostenibilità del business.

Principi Generali

- a) Creare relazioni basate sulla fiducia e rispetto reciproco al fine di permettere alle persone di esprimersi al meglio senza paura di essere giudicate in relazione al genere, età, orientamento politico, sessuale, stato salute, fede religiosa, etc,
- b) Riconoscere, abbattere e superare i pregiudizi (unconscious bias) che influenzano in modo irrazionale i comportamenti lavorativi attraverso iniziative formative rivolte a tutto il personale,
- c) Utilizzare uno stile di comunicazione attento al rispetto ed inclusione,
- d) Promuovere una Parità di genere e valorizzare il ruolo femminile durante tutto il ciclo di vita lavorativo, attraverso iniziative di finanziamento specifiche,
- e) Promuovere Integrazione e bilanciamento del lavoro con le necessità personali e familiari,
- f) Fornire supporto alle famiglie ed alle situazioni di fragilità familiare,
- g) Promuovere campagne di sensibilizzazione ed iter formativi verso i dipendenti, filiere di fornitori, stakeholders in generale (clienti, investitori, collaboratori) sui temi della inclusione assicurandosi che vengano condivise anche a livello contrattuale (ove possibile).
- h) Promuovere iniziative di business orientate allo sviluppo sostenibile e favorire la collaborazione, finanziamenti e partnership con realtà sensibili alla tematica stabilendo un rating di sostenibilità

Obiettivi Strategici

In relazione alle proprie Politiche e risorse, la Scuola Edile Artigiana Romagna di Forlì, Cesena e Rimini ha stabilito di intraprendere a lungo termine i seguenti traguardi:

1. Sviluppare un ambiente di lavoro inclusivo basato sulla trasparenza, uguaglianza, neutralità ed imparzialità durante tutte le fasi del **Ciclo di vita delle risorse umane**:

a) Recruiting ed assunzioni:

Nel processo di recruiting e assunzioni, utilizziamo canali diversificati e inclusivi, promuovendo immagini e linguaggio inclusivo nelle nostre campagne di reclutamento. Durante i colloqui di assunzione, è vietato porre domande su temi personali come gravidanza o matrimonio.

b) Gestione della carriera:

Nella gestione della carriera, promuoviamo avanzamenti basati su competenze professionali e assicuriamo pari opportunità, riducendo il gap di genere nelle posizioni di vertice attraverso iniziative di assunzione, coaching e training on the job. Redigiamo rapporti annuali su assunzioni, promozioni, mobilità e retribuzioni basati su genere e altre caratteristiche demografiche.

c) Conciliazione vita privata-lavoro e welfare:

Per favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro, adottiamo modalità di lavoro flessibili e programmi di welfare che comprendono buoni pasto e percorsi di formazione.

d) Genitorialità e cura:

Siamo fermamente convinti che il supporto alla genitorialità e alla cura familiare sia fondamentale per promuovere l'equilibrio vita-lavoro e il benessere dei nostri dipendenti. Pertanto, adottiamo una serie di iniziative e politiche mirate a sostenere i genitori e coloro che si occupano della cura familiare.

Offriamo congedi parentali retribuiti per entrambi i genitori, garantendo che abbiano il tempo necessario per occuparsi dei nuovi membri della famiglia senza preoccupazioni finanziarie. Promuoviamo la parità nell'utilizzo dei congedi parentali tra madri e padri, incoraggiando entrambi a partecipare attivamente alla cura dei figli.

e) Remunerazione ed equità salariale:

Ci impegniamo a garantire l'equità salariale basata su merito e competenze, analizzando annualmente il divario retributivo di genere e sviluppando strategie per ridurlo. I nostri programmi di formazione sono orientati alla crescita professionale di tutti i dipendenti, mirati a rimuovere pregiudizi e stereotipi.

f) Formazione e sviluppo:

I programmi di formazione sono orientati alla crescita professionale e delle potenzialità dei lavoratori (soprattutto dei generi sottorappresentati) garantendo equa partecipazione senza distinzione di genere, età, abilità, etc. e volti alla individuazione e rimozione di qualsiasi forma di pregiudizio e stereotipo.

2. Dialogo costante con gli Stakeholders per raccogliere opinioni sui temi diversità, inclusione e parità di genere:

Manteniamo un dialogo costante con gli stakeholder per raccogliere opinioni sui temi della diversità, inclusione e parità di genere, somministrando questionari periodici e pubblicando la nostra politica di responsabilità sociale sulla home page del sito aziendale. Inoltre, valutiamo i rischi di abusi fisici e verbali sul lavoro e prepariamo piani di prevenzione e gestione delle molestie, con sistemi di segnalazioni anonime e formazione specifica sulla tolleranza zero verso la violenza.

3. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico e verbale (molestia) sui luoghi di lavoro attraverso:

- Valutazione di potenziali rischi di abuso fisico e verbale negli ambienti di lavoro ed eventi avversi segnalati alla luce della Salute e sicurezza sul lavoro
- Preparazione di un Piano della prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro
- Impostazione di un sistema di segnalazioni anonime di forme di abuso e molestia
- Formazione specifica e frequenza definita sulla tolleranza 0 rispetto a qualsiasi forma di violenza verso le dipendenti
- Survey periodica verso i dipendenti al fine di accertare eventuali esperienze ed atteggiamenti di disagio durante lo svolgimento del proprio lavoro.

KPI (Indicatori di monitoraggio)

L'impegno della direzione si traduce anche in un Monitoraggio periodico del grado di avanzamento di tutte le strategie di azione derivanti dalla presente Politica e collegato al **Piano Strategico degli Obiettivi**, con l'applicazione di un Set di KPI specifici e pertinenti che hanno lo scopo di verificare il raggiungimento dei suddetti traguardi.

Leadership organizzativa

Il team SPT in linea con il CDA:

- approva la strategia e le politiche in merito a diversità, equità, inclusione e parità di genere,
- valuta le proposte di strategia aziendale avanza pareri in merito alle strategie tenendo conto degli indirizzi della Politica, della normativa vigente in materia, e dalle aspettative che emergono dal dialogo con gli Stakeholders;
- definisce le aspettative degli Stakeholders;
- aggiorna il quadro dei rischi e delle opportunità;
- provvede all'aggiornamento del presente documento con cadenza annuale.

Il team SPT si impegna nel monitoraggio periodico sulle strategie attraverso l'uso di KPI elaborati a cadenza annuale ed effettua una rendicontazione trasparente sugli obiettivi e risultati raggiunti.

Leadership individuale

Ogni dipendente ha la responsabilità di trattare colleghi, clienti e fornitori con rispetto e imparzialità, contrastando comportamenti inappropriati. Un questionario annuale sarà distribuito per analizzare il benessere, la valorizzazione della forza lavoro e il clima aziendale.

Diffusione Politica

In ottica di trasparenza Scuola Edile Artigiana Romagna di Forlì, Cesena e Rimini diffonde la Politica a tutto il personale aziendale ed agli Stakeholders attraverso la pubblicazione sulla home page del sito web, ai fini di una maggiore comprensione delle loro esigenze ed aspettative.

LA DIREZIONE

28/03/2024


 **Scuola Edile**
ARTIGIANA ROMAGNA
Scuola Edile Artigiana Romagna di Forlì-Cesena e Rimini
Via Maestri del Lavoro d'Italia, 129
47034 FORLIMPOPOLI (FC)
Partita IVA 04243110402