

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

