

Politica Aziendale per la Parità di Genere

1. Introduzione

Pro Iter Project & Construction Management S.r.l. riconosce l'importanza della parità di genere come valore fondamentale per il benessere organizzativo, lo sviluppo sostenibile e il rispetto dei diritti umani. In linea con la UNI/PdR 125, la nostra azienda si impegna a promuovere e garantire l'equità di trattamento, pari opportunità e inclusione per tutte le persone, indipendentemente dal genere.

2. Scopo

La presente politica ha l'obiettivo di:

- Assicurare un ambiente di lavoro equo e inclusivo.
 - Rimuovere ogni forma di discriminazione di genere.
 - Favorire il raggiungimento di un equilibrio tra vita lavorativa e personale.
 - Promuovere la rappresentanza equilibrata di genere in tutti i livelli aziendali.
-

3. Ambito di Applicazione

Questa politica si applica a tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti e altre parti interessate che interagiscono con Pro Iter Project & Construction Management S.r.l.

4. Principi di Base

4.1. Pari Opportunità

- Garantire la parità di trattamento nei processi di selezione, assunzione, promozione e retribuzione.
- Assicurare un accesso equo a formazione, crescita professionale e opportunità di carriera.

4.2. Equità Retributiva

- Monitorare regolarmente il gender pay gap per garantire che le retribuzioni siano eque e basate su criteri trasparenti e oggettivi.

4.3. Work-Life Balance

- Promuovere politiche che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e personale, come lavoro agile, flessibilità oraria, congedi parentali e supporto alla genitorialità.

4.4. Prevenzione delle Discriminazioni e Molestie

- Adottare misure per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e molestia di genere.
- Garantire un sistema di segnalazione sicuro e riservato per eventuali episodi di discriminazione o abuso.

4.5. Sensibilizzazione e Formazione

- Organizzare programmi formativi e campagne di sensibilizzazione per promuovere la cultura della parità di genere.
- Favorire la partecipazione attiva dei dipendenti a iniziative volte alla promozione dell'inclusione.

4.6. Rappresentanza Equilibrata

- Assicurare una rappresentanza equa dei generi nei ruoli dirigenziali e decisionali.
-

5. Obiettivi Misurabili

In conformità alla UNI/PdR 125, Pro Iter Project & Construction Management S.r.l. definisce e monitora indicatori chiave di performance (KPI) per valutare il progresso verso la parità di genere, tra cui:

- Percentuale di rappresentanza femminile nei diversi livelli organizzativi.
 - Gender pay gap.
 - Tasso di utilizzo dei congedi parentali (sia maschili che femminili).
 - Partecipazione a programmi di formazione e sviluppo professionale per genere.
-

6. Ruoli e Responsabilità

- **Direzione Aziendale:** è responsabile di approvare e sostenere l'implementazione della politica.
 - **Comitato Guida per la Parità di Genere:** monitora l'attuazione delle azioni previste e i risultati raggiunti.
 - **Responsabile della Parità di Genere:** supervisiona i processi e garantisce la conformità normativa.
 - **Dipendenti e Collaboratori:** sono chiamati a rispettare e sostenere i principi della politica aziendale.
-

7. Meccanismi di Monitoraggio e Miglioramento

- **Audit Interni:** regolari verifiche sull'attuazione della politica e il raggiungimento degli obiettivi.

- **Segnalazioni e Reclami:** attivazione di un canale sicuro per la segnalazione di comportamenti non conformi.
 - **Riesame della Direzione:** valutazione annuale dei risultati e definizione di azioni correttive.
-

8. Comunicazione e Diffusione

Pro Iter Project & Construction Management S.r.l. si impegna a:

- Comunicare la presente politica a tutti i dipendenti e stakeholder.
 - Pubblicare i progressi raggiunti in relazione agli obiettivi definiti, promuovendo la trasparenza verso l'interno e l'esterno.
-

9. Revisione

La presente politica sarà sottoposta a revisione periodica (almeno annuale) per garantire il continuo miglioramento e l'adeguamento a eventuali cambiamenti normativi o organizzativi.

Data di Approvazione:

06/11/24

Firmato da:

Dott. Alessandro Pandolfi