
	PROCEDURA GESTIONALE				PG 45
	POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMI DI GESTIONE				
	REVISIONE	N° 01	DATA	16.12.2024	PAG. 1 DI 6

POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO E SISTEMI DI GESTIONE

SOMMARIO

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	2
2. RESPONSABILITÀ.....	2
3. POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE	3
4. PIANIFICAZIONE	3
5. ATTIVITA' OPERATIVE.....	6

01	16.12.2024	AGGIORNAMENTO GENERALE		
00	19.12.2022	PRIMA EMISSIONE		
N°	DATA	DESCRIZIONE	PREPARATO	APPROVATO

	PROCEDURA GESTIONALE				PG 45
	POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMI DI GESTIONE				
	REVISIONE	N° 01	DATA	16.12.2024	PAG. 2 DI 6

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE


La presente procedura ha lo scopo di assicurare la parità di genere alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

Per rendere più comprensibile il processo di integrazione del sistema di gestione per la parità di genere lo schema qui di seguito incrocia gli indicatori sui quali l'organizzazione ripone l'interesse e i processi di business che, inevitabilmente coinvolgono le parti interessate e le persone che lavorano nell'organizzazione.

2. RESPONSABILITÀ

La Direzione è responsabile della corretta applicazione della presente procedura in collaborazione con il Comitato di Guida ed i RdF.

AREE INDICATORI						
Processi di business	Cultura e strategia	Governance	Processi HR	Opportunità	Equità remunerativa	Genitorialità
Commerciale	Clienti	Tutti interni/esterni			Tutti interni/esterni	Tutti interni/esterni
Progettazione	Clienti			Consulenti / professioniste esterni		
Produzione		Tutti interni/esterni	Lavoratrici dei fornitori		Donne dell'organizzazione	Consulenti / professioniste esterne
Rilascio	Clienti					
Amministrazione	Donne dell'organizzazione	Donne dell'organizzazione		Donne dell'organizzazione	Donne dell'organizzazione	

	PROCEDURA GESTIONALE				PG 45
	POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMI DI GESTIONE				
	REVISIONE	N° 01	DATA	16.12.2024	PAG. 3 DI 6

Gestione personale	Consulenti/ professioniste esterne		Tutti interni/esterni	Candidate all'assunzione		Candidate all'assunzione
--------------------	---------------------------------------	--	-----------------------	--------------------------	--	--------------------------

3. POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE

Ingegneria Costruzioni Colombrita srl adotta un Politica di genere globale che si propone di valorizzare e tutelare le diversità e le pari opportunità sui luoghi di lavoro. La "Politica di parità di genere" viene comunicata all'interno dell'azienda mediante affissione in bacheca e comunque disponibile sul sito internet, mentre viene inviata a tutte le parti interessate tramite mail allegata alla documentazione di riferimento della mail.

La Politica viene confermata o revisionata almeno una volta l'anno in occasione del riesame della direzione della Direzione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

La Politica viene coordinata dal "Comitato Guida" nominato dalla Direzione mediante il Mod. Composizione del Comitato Guida per la parità di genere" i membri del Comitato sono in possesso di competenze organizzative e di genere.

La Politica contiene i principi e le indicazioni per definire l'impegno nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La Politica è stata integrata con le politiche esistenti nel Mod. "Politica Sistema gestione Integrato".

4. PIANIFICAZIONE

Ingegneria Costruzioni Colombrita ha redatto un "Piano strategico per la parità di genere" Mod. PS definendo per ogni tema identificato dalla politica obiettivi indicando tempi e responsabilità di attuazione.


Il Piano Strategico è composto da:

- identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;
- identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;
- definizione degli obiettivi;
- definizione delle azioni decise per colmare i gap;
- definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.

I dettagli sono riportati nel Mod. "Piano Strategico".

4.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Ingegneria Costruzioni Colombrita Srl in relazione alle proprie politiche e risorse:

	PROCEDURA GESTIONALE				PG 45
	POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMI DI GESTIONE				
	REVISIONE	N° 01	DATA	16.12.2024	PAG. 4 DI 6

- ha predisposto la procedura gestionale “Processo di assunzione” che definisce regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias;
- ha predisposto in maniera che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;
- non permette che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

4.2 GESTIONE DELLA CARRIERA

Ingegneria Costruzioni Colombrita Srl in relazione alle proprie politiche e risorse:

- ha definito processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- tende al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- rivolge le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff;
- rende disponibili e pianifica dati di monitoraggio dei dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta
- crea un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;
- prevede opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato.

4.3 EQUITA' SALARIALE


Ingegneria Costruzioni Colombrita Srl in relazione alle proprie politiche e risorse:

- si è dotato di mansionario della singola impresa che completi e dettagli quello generico dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive;
- ha predisposto un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;
- informa periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;
- il programma di welfare considera le esigenze delle persone di ogni genere ed età

4.4 GENITORIALITÀ, CURA

Ingegneria Costruzioni Colombrita Srl in relazione alle proprie politiche e risorse:

- predispone programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità e informa circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
- predispone un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo), garantendo al rientro dal congedo, il mantenimento del posto di lavoro ed il livello retributivo;
- attua meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;

	PROCEDURA GESTIONALE				PG 45
	POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMI DI GESTIONE				
	REVISIONE	N° 01	DATA	16.12.2024	PAG. 5 DI 6

- pianifica iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di “engagement” da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità;
- include nell’ambito del programma di welfare aziendale, ove esistente, iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver;
- offre servizi specifici quali asili nido aziendale, dopo scuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, ecc.

4.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Ingegneria Costruzioni Colombrita Srl in relazione alle proprie politiche e risorse:


- si è dotata di misure per garantire l’equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti;
- stabilisce/promuove accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta;
- offre flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne;
- effettua una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti;
- offre la possibilità di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile, e orario elastico;
- garantisce che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale;
- garantisce che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.

4.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Ingegneria Costruzioni Colombrita Srl in relazione alle proprie politiche e risorse da piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro.

In particolare, l’organizzazione ha:

- individuato il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- preparato un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;
- prevista 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 (sexual harassment) in ogni forma;
- prevista una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;
- pianificato e attuato delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all’interno o nello svolgimento del proprio lavoro all’esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);
- valutato gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista;
- prevista una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati;
- assicurata una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

	PROCEDURA GESTIONALE				PG 45
	POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMI DI GESTIONE				
	REVISIONE	N° 01	DATA	16.12.2024	PAG. 6 DI 6

5. ATTIVITA' OPERATIVE

Rilevare i risultati del sistema

I dati che esprimono i risultati del sistema, in relazione agli obiettivi per la parità di genere, sono quelli relativi alla soddisfazione delle parti interessate.

Le parti interessate e cioè le donne presenti nell'organizzazione sono consultate attraverso il questionario anonimo del modulo "Questionario inclusività"

Il punteggio che va da 1 a 5, è espresso dalle parti interessate secondo il criterio indicato di seguito

PUNTEGGIO	SODDISFAZIONE
1	Pessima
2	Mediocre
3	Sufficiente
4	Buona
5	Ottima

La valutazione è espressa in riferimento a specifici requisiti relativi ai seguenti temi:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, Cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

I dati dei questionari sono riportati all'interno del Riesame della Direzione.