



## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La **Costruzioni Conglomerati ed Affini srl** (di seguito **CCA**) ha intrapreso il percorso di certificazione della parità di genere per dare visibilità verso l'esterno dell'impegno aziendale al rispetto delle persone e delle pari opportunità.

A tal fine ha preso l'onore redigendo la presente Politica per la parità di genere.

L'organizzazione si impegna per creare un ambiente di lavoro in cui tutte le persone siano predisposte e volenterose di andare sul posto di lavoro.

La Direzione della **CCA** si impegna nell'attuazione di un sistema di gestione per promuovere la parità di genere, per valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, che coinvolge l'attivazione delle seguenti aree: opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni; politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro; politiche di gestione dei processi aziendali.

L'azienda ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- rispettare i principi costituzionali di parità e uguaglianza;
- adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- attuare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con gli elementi legali in vigore;
- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per le lavoratrici e i lavoratori, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali e comunitarie, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione e i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere e adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di inclusività e pari opportunità;
- monitorare e, se del caso, aggiornare la presente Politica per la Parità di Genere;
- includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;
- realizzare audit volti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando e attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, comunicando agli stakeholder l'impegno di CCA in materia di Parità di Genere;
- rispettare le disposizioni legali in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- avere un elevato livello di attenzione da parte della Direzione Generale nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
- promuovere la trasparenza e la correttezza nelle attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.

In **CCA** uguaglianza significa credere che i valori della diversità e dell'inclusione (D&I) e, più in particolare, della parità di trattamento tra uomini e donne siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro garante di uguali opportunità, tutela e valorizzazione delle risorse umane riconoscendo le stesse come fattore primario di successo.

In quest'ottica la Direzione Generale di **CCA** si è attivata nella definizione e nella gestione dell'organizzazione del lavoro, a contemperare le esigenze lavorative con il rispetto del tempo libero e della qualità della vita delle proprie lavoratrici e dei propri lavoratori.



Ne consegue un impegno costante per abbattere i pregiudizi e comportamenti consci e inconsci radicati nelle persone e per fronteggiare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali. **CCA**, infatti, nel rispetto del principio di uguaglianza fra tutti gli individui, ripudia ogni discriminazione in base all'età, al genere, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose delle/dei sue/oi dipendenti, e fa il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

C'è l'impegno della Direzione Generale della **CCA** per evitare, intercettare e sanzionare qualsiasi forma di discriminazione.

Realizzare una visione condivisa diventa il punto di partenza per creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

A tal fine la Direzione Generale della **CCA**, in riferimento ai temi della parità di genere, si è dotata di politiche specifiche che attua nel contesto aziendale. Esse riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

- ❖ Selezione ed assunzione;
- ❖ Gestione della carriera;
- ❖ Equità salariale;
- ❖ Genitorialità;
- ❖ Conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- ❖ Prevenzione abusi e molestie.

#### **Selezione e assunzione**

**CCA** si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguiendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze criteri guida nella scelta dei migliori candidati.

Sia nella fase di ricerca che in quella di selezione il principio guida è quello della competenza e dell'esperienza della persona e sono gli unici elementi sui quali è giudicata.

#### **Gestione della carriera**

L'azienda pone, durante tutto il ciclo professionale della/del lavoratrice/lavoratore, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano la/il dipendente. È garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione.

#### **Equità salariale**

La Direzione della **CCA**, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL (edilizia, settore industria), garantisce la parità salariale alle/ai dipendenti a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età o orientamento sessuale/culturale.

#### **Genitorialità**

**CCA** si impegna a supportare, anche a tutela della genitorialità, i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità. **CCA** tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.



### **Conciliazione dei tempi vita-lavoro**

L'organizzazione si impegna a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili e consolidando politiche di work life balance.

Per favorire la conciliazione della vita privata e quella personale le riunioni di lavoro la direzione della CCA si impegna a svolgerle solo negli orari lavorativi.

### **Prevenzione abusi e molestie**

CCA si impegna a tutelare l'integrità morale delle/dei dipendenti, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona; per questo motivo essa salvaguarda le/i lavoratrici/ori da atti persecutori di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto contraria ai valori e all'impegno della CCA.

La presente politica è disponibile nella bacheca delle sedi aziendali

Roma 10 ottobre 2024

Legale rappresentante

COSTRUZIONI CONGLOMERATI  
ED AFFINI S.R.L.  
*Mesha Sler*