



valorizziamo le unicità

il nostro impegno per
la Parità di Genere

**POLITICA
PER LA
PARITÀ DI
GENERE**

rev00 / 01.02.2024



rev.	data	motivazione	redazione	approvazione
00	01.02.2024	prima emissione	comitato pari opportunità	alta direzione

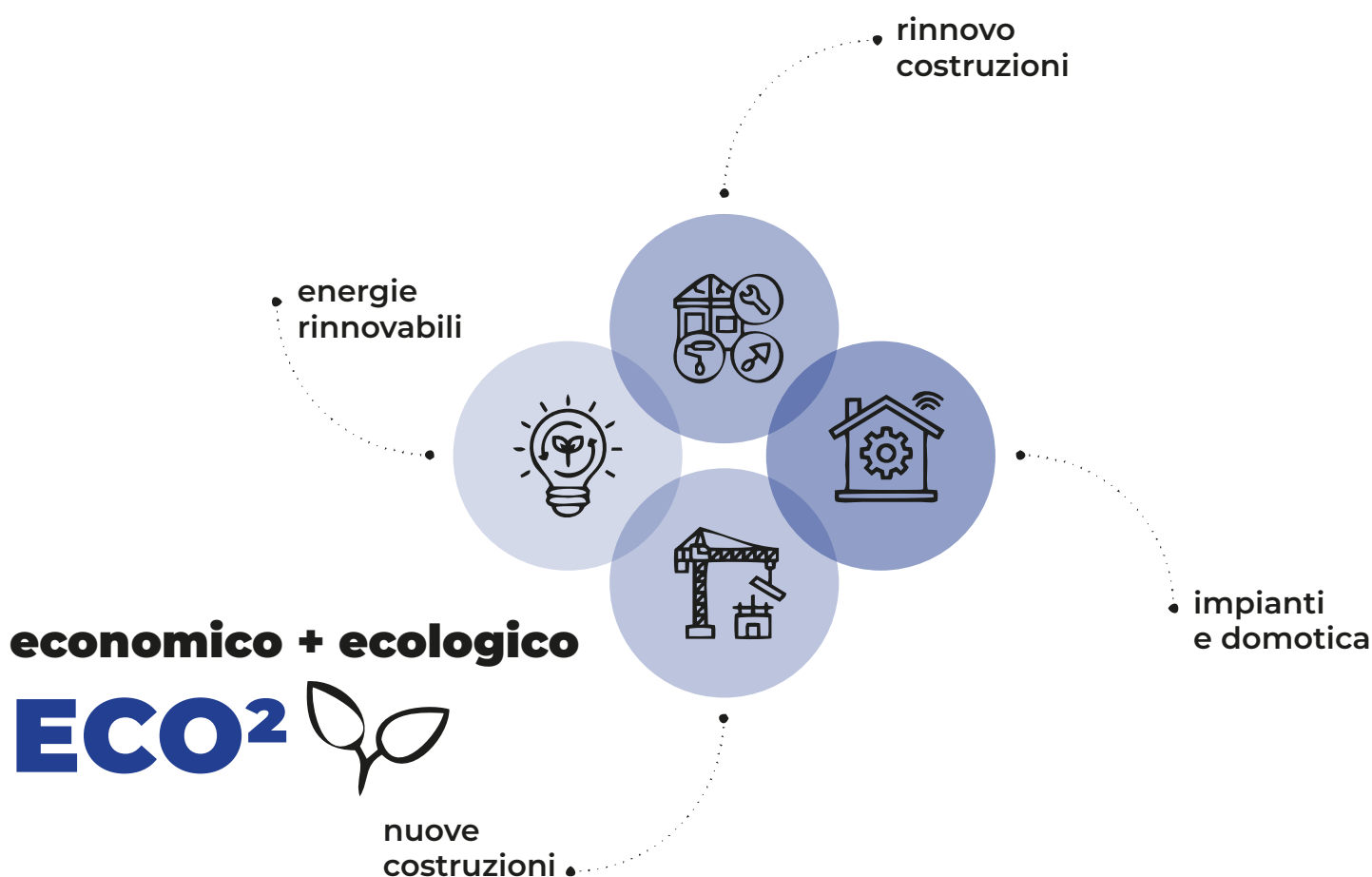


Il terremoto in Emilia nel maggio del 2012 non ha avuto solo 28 vittime e 300 feriti, ma ci sono state famiglie senza case e aziende che si sono trovate senza un'attività. Quelle giornate hanno toccato tutta la collettività.

L'Ing. Rocco Maggi, con la fondazione di Ingegneria Emiliana srl. SB (di seguito la "Società") ha voluto essere parte attiva della ricostruzione.

All'epoca non si parlava molto di "sostenibilità", ma Ingegneria Emiliana srl SB aveva già ben chiaro che in ambito ambientale e sociale le cose dovevano cambiare.

I quattro pilastri sui quali Ingegneria Emiliana srl SB ha poggiato e poggia il proprio operato sono quelli di seguito rappresentati.



Ingegneria Emiliana srl SB è, altresì, consapevole che la percezione che le persone hanno dell'azienda si basa anche su ciò che l'organizzazione fa. Quindi oltre ad essere già certificata per l'ISO 9001 e ISO 14001, è diventata una c.d. società benefit. Ovvero ha la possibilità di poter perseguire in modo congiunto e integrato finalità di lucro e di beneficio sociale, intenzionalmente e consapevolmente specificati nel proprio statuto.

Con il presente documento, denominato *Politica per la Parità di Genere* (di seguito anche la “**Politica**”) Ingegneria Emiliana srl SB intende superare “*la visione stereotipata dei ruoli, attivando la grande risorsa dei talenti femminili per stimolare la crescita economica e sociale del Paese agendo sui seguenti driver:*”

1. *Rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;*
2. *Adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile – specie quelle di giovani donne e quella qualificata – (...).*
3. *Adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro (...).*
4. *Promozione di politiche di welfare a sostegno del “lavoro silenzioso” di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del comma 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale).*
5. *Adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal comma 2 dell'articolo 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale).*
6. *Integrazione del principio di equità di genere della normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento (...)” (cit UNI/PdR125:2022).”*



Rispetta e si ispira, altresì, a quanto previsto dal CCNL Edilizia agli articoli 2 e 3

“Art. 2 Divieto di discriminazione

È fatto espresso divieto, secondo le prescrizioni della Costituzione Repubblicana e dello Statuto dei lavoratori, di porre in essere discriminazioni, dirette o indirette, per ragioni derivanti da razza, etnia, fede religiosa, sesso, orientamento sessuale, politiche, sindacali, associative e dalle diverse convinzioni etiche di comportamento.



Art. 3 Azioni positive

In conformità alla legge 15 gennaio 2021, n. 4 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108° sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione. (21G00007) (GU Serie Generale n.20 del 26-01-2021)" si dispone:

- a. l'adozione e l'attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;*
- b. l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;*
- c. l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;*
- d. l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.*

Le organizzazioni stipulanti il presente CCNL si adoperano affinché:

- a. la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro, nonché quelle in materia di migrazione;*
- b. siano messi a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, come pure delle autorità competenti, misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili a seconda dei casi, sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;*
- c. vengano attuate iniziative in materia, tra cui campagne di sensibilizzazione.”*



Attualmente l'organigramma è quello previsto dall'allegato 1 (All.1). Dal 1 ottobre 2022 ad oggi sono state assunte n. 7 (sette) risorse di genere femminile (All. 2). Di queste una è responsabile dell'ufficio gare, una è responsabile dell'ufficio acquisti, una è responsabile degli affari legali, una è responsabile della sostenibilità e marketing, una è responsabile dell'area progettazione, si allega mansionario (All.3). Sul sito la Società non pubblica gli Allegati per motivi di privacy e di spazio.

A parte l'area cantiere in cui lavorano solo uomini e non per scelta della Società ma perché nessuna donna si è mai offerta per quelle posizioni, l'organico è perfettamente bilanciato.

La Società crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali. Vuole svolgere un ruolo chiave nel promuovere l'emancipazione sia all'interno che all'esterno del posto di lavoro per dare l'esempio e fare la differenza.

La Società garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'azienda – selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia.

Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disvalore ambientale.

La Società ha deciso di adottare una politica di educazione e rispetto a tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della genitorialità.

La Società carica la seguente Politica sul proprio sito. Inoltre al fine di divulgarla ha creato un QR code che verrà posizionato all'interno della Società stessa, presso i cantieri e sui futuri contratti con i clienti, in modo che tutti gli stakeholder possano conoscere questo documento fondamentale.



Gli obiettivi di Ingegneria Emiliana sono i seguenti:

1. Il tema del linguaggio non discriminatorio nei confronti del genere femminile è toccato nella Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul, ratificata dall'Italia con la Legge 77/2013). Il Parlamento Europeo ha iniziato a lavorare sul tema del linguaggio a partire dal 2008, elaborando nel 2018 specifiche Linee guida. A livello nazionale, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – attraverso una propria direttiva n. 173 del 27 luglio 2007 (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni) ha proposto, tra gli strumenti necessari per la realizzazione delle Pari Opportunità, l'uso del linguaggio rispettoso verso il genere femminile.

Tutto ciò premesso Ingegneria Emiliana ha programmato un corso di formazione che coinvolgerà i dipendenti e i soci improntato al rispetto delle regole grammaticali nazionali ed internazionali, al rispetto dell'individualità della persona ed al cambiamento degli stereotipi.

Consapevole che il proprio sito web riporta immagini che evocano un lavoro svolto al maschile intende modificare anche questa tipologia di comunicazione visiva.

2. Relativamente alla FORMAZIONE, a tutti i livelli, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias è stata erogata una formazione attraverso contenuti visivi e verifica con domande di ore 4 (quattro). tale formazione è stata certificata da due avvocate giuslavoriste esperte in diritto antidiscriminatorio di genere e nella UNI PdR 125: 2022. La Società ha anche previsto di istituire degli incontri ItoI con tutte le risorse interne all'azienda (dipendenti e soci) periodicamente, con l'obiettivo di verificare il clima aziendale, valorizzare i singoli talenti e unicità e svolgere un'attività di allineamento in merito ai valori aziendali, tra cui il rispetto delle unicità (PdR 125:2022). Nel corso di questi incontri saranno ricordati e sviluppati quindi i principi guida inerenti la politica di parità di genere.



3. Relativamente alla presenza di un PROCESSO per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività, l'azienda è dotata di una apposita procedura ed è presente sul sito della stessa un draft atto a segnalare in modalità anche anonima qualsiasi discriminazione diretta e/o indiretta, nonché molestie verbali e molestie sessuali.



4. Relativamente alla fase di RECRUITING, Ingegneria Emiliana è dotata di una specifica procedura e si impegna per il futuro ad elaborare ed utilizzare appositi registri che cataloghino le singole interviste e candidature in modo trasparente. In relazione a ciò per le assunzioni effettuate dal settembre 2023, in ragione della volontà di ottenere la Certificazione UNI/PdR 125:2022, la Società ha già fatto sottoscrivere ai singoli candidati (di genere maschile e femminile) delle dichiarazioni relative alle domande che sono state a loro fatte e ha elaborato un apposito registro.
5. Relativamente alla MOBILITÀ INTERNA E ALLE SUCCESSIONI A POSIZIONI MANAGERIALI coerenti con un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere, Ingegneria Emiliana ha strutturato un'apposita policy e ha creato un comitato denominato Comitato Strategico. Tale comitato funge da supporto all'Amministratore Delegato nella definizione delle strategie aziendali ed è costituito da tutto il CdA, dal CFO e dalla responsabile della Divisione Marketing e Sostenibilità. Il comitato è quindi composto in modo eterogeneo da donne e uomini, da soci e dipendenti, e consulenti esterni. L'obiettivo è quello di coinvolgere tutti gli stakeholder dell'azienda creando un forte livello di engagement sulle strategie aziendali e sui valori fine dell'azienda. Inoltre in un'ottica di miglioramento dei processi produttivi e di comunicazione, da febbraio 2024 saranno svolte delle riunioni settimanali nelle quali fare allineamento su stato avanzamento lavori (area progettazione, area cantiere, area finanziaria) e sui valori aziendali, compreso il rispetto dell'unicità (PdR 125:2022).



6. Relativamente a figure dirigenziali di sesso femminile, si constata che, vista la dimensione dell'impresa, ad oggi all'interno della Società non vi sono figure dirigenziali. L'attribuzione e l'inquadramento futuro di eventuali figure dirigenziali sarà preso in esame solo sulla base dello sviluppo economico e finanziario dell'impresa e comunque non prima del 2025. Quando la società riterrà opportuno valutare l'inserimento di una o più di figure dirigenziali, la scelta della persona ricadrà esclusivamente sulla/e risorse più qualificate a ricoprire tale incarico, senza fare alcuna distinzione e discriminazione. L'obiettivo sarà quello di selezionare la migliore persona atta a ricoprire gli incarichi individuati sulla base di competenze ed esperienze coerenti con il ruolo. Nel corso dello sviluppo e della crescita del personale, l'azienda ha ben chiara la volontà di mantenere un sostanziale equilibrio di genere. L'azienda si impegna a valutare le figure preposte a occupare ruoli di responsabilità, così come qualsiasi altra figura individuata, esclusivamente sulla base delle competenze richieste, senza fare alcun tipo di discriminazione.

7. Relativamente al welfare aziendale, Ingegneria Emiliana è intenzionata ad approfondire il tema ed entro il 2024. Al momento pur non possedendo un vero e proprio piano aziendale ha redatto una policy contenente le prassi. per redigere tali policy, la società ha ritenuto opportuno (al netto delle attività di welfare già in essere) organizzare dei momenti di confronto, con tutte le risorse interne, sia collettivi che individuali, per mappare le esigenze e le necessità di ogni singolo individuo, sulla base dei propri desiderata, costruendo così per il 2024 e gli anni successivi un piano di welfare su misura della singola persona e capace di valorizzare i talenti specifici individuali. Tale percorso inizierà a partire da febbraio 2024 e ha l'obiettivo, come già detto, di individuare prassi e processi chiari di definizione delle politiche di welfare dell'azienda.
8. Relativamente alla paternità/maternità (genitorialità) Ingegneria Emiliana è intenzionata ad approfondire il tema ed entro il 2024. Al momento pur non possedendo un vero e proprio piano aziendale ha redatto una policy contenente le prassi. per redigere tali policy.



Ingegneria Emiliana incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto e di situazioni di:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
- discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita lavoro;
- disparità retributiva;



Firma dei componenti del Comitato Guida


Giuditta Terpeo ssa
~~Paola Conti~~
Comapylene



Ingegneria Emiliana srl SB

società di ingegneria
info@ingegneriaemiliana.com

Sede legale ed operativa
Viale Marcello Finzi 597
41122 Modena
Tel/fax - 059.8750025
P.Iva - 03632600361