



Politica – Parità di Genere

Mod. 6.2 Rv.0 del 14/09/2023

POLITICA PARITA' DI GENERE

RH BUILDER SPA nell'ambito delle proprie attività di:

CAMPO DI

APPLICAZIONE



Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo per:
Costruzione edifici residenziali e non

ha definito politiche sulle tematiche di parità di genere per garantire un'ambiente di lavoro che sia inclusivo nei confronti di chiunque, la direzione ha definito il suo impegno nelle tematiche di parità di genere attraverso un **comitato interno** che vigila sugli impegni del presente documento e sul raggiungimento degli obiettivi definiti nel piano strategico.

Il presente documento è revisionato annualmente in fase di riesame della direzione alla presenza del comitato di parità di genere.

Per garantire l'applicazione degli impegni definiti nel presente documento la direzione ha definito **risorse economiche** affidate al comitato di parità di genere tali da garantire il raggiungimento degli obiettivi definiti.

La nostra organizzazione tratta tutti i suoi collaboratori, (definiamo collaboratori tutti i soggetti con cui intratteniamo un rapporto di lavoro di qualsiasi natura), allo stesso modo, garantendo **pari opportunità e condizioni**.

La nostra organizzazione ha stabilito linee guida per la **parità di genere** relativamente ad assunzione, salario, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento, pensionamento e non attua o sostiene azioni discriminanti per motivi di razza, di casta, di nazionalità, d'origine, di religione, di handicap, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età.

La nostra organizzazione ha stabilito linee guida in termini di parità di genere per tutto il personale, con modalità di crescita professionale ed un **avanzamento di carriera** equo ed imparziale, sono garantiti ad ogni dipendente pari opportunità e diritti, ogni scelta è dettata da un principio di merito e/o professionalità.

La nostra organizzazione ha stabilito linee guida in termini di parità di genere per garantire **un'equa formazione** a tutto suo personale, la scelta di iscrivere o meno un dipendente ad un corso di formazione è dettato da criteri di merito o da corsi di aggiornamento professionale obbligatori dovuti a norme tecniche specifiche, modifiche a regolamenti cogenti, lasciando comunque ad ogni dipendente, che voglia iscriversi per accrescere il proprio bagaglio culturale la libertà di partecipare.



Politica – Parità di Genere

Mod. 6.2 Rv.0 del 14/09/2023

La nostra organizzazione Contrasta ogni forma di discriminazione (di razza, casta, nazionalità, origine, religione, handicap, sesso, orientamento sessuale, appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età);

La nostra organizzazione vieta qualsiasi forma di ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO e svolge attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro. include le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;

La nostra organizzazione non permette **comportamenti**, inclusi gesti, linguaggio e/o contatto fisico, coercizione mentale, fisica, sessuale, abusi verbali, minacciosi e offensivi o volti allo sfruttamento.

La nostra organizzazione ha definito strumenti di **segnalazione** per garantire ad ogni dipendente di esprimere la propria opinione anche in assoluto anonimato, di poter comunicare spunti di miglioramento, di poter effettuare segnalazioni in termini di parità di genere ed essere tutelato da eventuali ritorsioni.

La nostra organizzazione informa e forma il personale per garantire la **sensibilizzazione** sulle tematiche di parità di genere.

La nostra organizzazione garantisce che a seguito di reclami, **segnalazioni esterne** e/o segnalazioni in termini di parità di genere vi siano controlli condotti da un comitato non coinvolto nel processo e che gli stessi abbiano risorse e strumenti per poter svolgere investigazioni sul caso.

La nostra organizzazione si impegna a garantire pari opportunità al momento dell'**assunzione** e durante il percorso formativo e lavorativo di ogni singolo dipendente, definendo criteri che possano non discriminare o ledere in base al genere e favorire la conciliazione dei **tempi di vita personale e lavorativa**

La nostra organizzazione si impegna a comunicare a tutte le parti interessate con qualsiasi mezzo il suo impegno nelle politiche di parità di genere in **nell'empowerment femminile**.

La nostra organizzazione si impegna a garantire a tutti i suoi dipendenti, QUALORA ci fossero dei **BENEFIT** il mantenimento degli stessi definiti nel contratto di lavoro anche durante i periodi di congedo per maternità/paternità, si impegna a definire ed applicare modalità di lavoro flessibile per migliorare la conciliazione della vita lavoro.

La nostra organizzazione garantisce che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del **panel di tavole rotonde**, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

La nostra organizzazione in riferimento alla **Mobilità Interna e Successione a Posizioni Manageriali** si impegna a:

- Promuovere la crescita professionale delle risorse interne.
- Assicurare pari opportunità di accesso a ruoli di responsabilità e sviluppo di carriera.
- Favorire una cultura organizzativa inclusiva e meritocratica.
- Prevenire ogni forma di discriminazione nelle fasi di selezione e promozione interna.

L'organizzazione adotta un piano strutturato per garantire la continuità nella leadership e lo sviluppo dei futuri leader, attraverso l'identificazione e la preparazione di talenti interni adottando i seguenti criteri di selezione:

	Politica – Parità di Genere
	Mod. 6.2 Rv.0 del 14/09/2023

Competenze manageriali e tecniche comprovate.
Leadership inclusiva e capacità di gestione del cambiamento.
Valutazione delle performance, potenziale di crescita e soft skills.

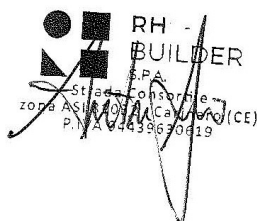
Il comitato di parità di genere si impegna allo sviluppo e controllo di un piano strategico sui temi di parità di genere che definisca gli indicatori applicabili all'organizzazione, i punti di forza e debolezza gli obiettivi, le azioni per raggiungere la parità di genere e percorsi formativi in termini di parità di genere.

La nostra organizzazione al fine di assicurare sia ai dipendenti dell'azienda che agli stakeholder la possibilità di contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la parità di genere, ogni lavoratore può sporgere reclami e segnalazioni in relazione a fatti e incidenti rispetto ai temi della parità di genere, violazione politiche di selezione e assunzione, reclami rispetto ai temi, analisi eventuali meccanismi di whistle-blowing, incidenti o segnalazioni di violenze o sopraffazioni, KPI non in linea, verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di della UNI PDR 125/2022; Per questo motivo l'organizzazione ha designato come referente specifico, a cui poter rivolgersi, i componenti del **Comitato Parità di Genere**, ed ha predisposto un **canale di segnalazioni anonime**; pertanto, chiunque può inviare eventuali comunicazioni inerenti il mancato rispetto delle tematiche di parità di genere.

L'Azienda intende riesaminare costantemente le proprie attività/servizi per minimizzare gli effetti generati in un'ottica di miglioramento continuo, utilizzando tutte le informazioni di ritorno, nonché le raccomandazioni delle altre parti interessate. Ciò deve avvenire prediligendo sempre le migliori tecnologie disponibili ed economicamente praticabili.

Gli Obiettivi, i Traguardi e i Programmi sono stabiliti e riesaminati durante i **Riesami Periodici della Direzione**.

Firma Rappresentante Legale



RH -
BUILDER
S.P.A.
Sede Sociale
Zona ASI 103/A (Caltanissetta) (CE)
P.IVA 03419630619