

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Con la seguente Politica, Frappa Edilizia si impegna formalmente a soddisfare i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:202, in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea- al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.


Frappa Edilizia srl si sta attivando al fine di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, dove uomini e donne hanno pari opportunità di contribuire al successo dell'azienda. Riconosciamo il valore della diversità di genere e l'importanza di creare un luogo di lavoro equo, dove tutte le persone possano realizzare il proprio potenziale senza discriminazioni.

A tal scopo, Frappa Edilizia srl nomina il "Comitato Guida", composta dall'Amministratore e Datore di Lavoro, dal Responsabile delle Risorse Umane, dall'addetta gare e servizi legali per l'impresa e l'addetta controllo operativo per la parità di genere, il cui compito prioritario è di promuovere e tutelare le pari opportunità ed il benessere di tutto il personale dell'organizzazione.

PRINCIPI FONDAMENTALI

Frappa Edilizia srl si impegna a garantire:

- **Pari Opportunità di assunzione e avanzamento:** le decisioni di assunzione e di avanzamento siano basate sul merito e sulle competenze, senza discriminazioni di genere;
- **Retribuzione equa:** tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, devono ricevere una retribuzione equa e adeguata per il lavoro svolto, in linea con le leggi e le normative vigenti;
- **Ambiente di lavoro rispettoso:** si promuove un ambiente di lavoro rispettoso, dove non è tollerata alcuna forma di discriminazione, molestia o comportamento inappropriato basato sul genere;
- **Equilibrio vita-lavoro:** vengono sostenute politiche che favoriscano un equilibrio tra vita lavorativa e personale, riconoscendo le diverse esigenze dei dipendenti, indipendentemente dal genere
- **Sviluppo professionale:** Verranno implementati programmi di formazione e sviluppo professionale che promuovano l'avanzamento di carriera sia per uomini che per donne, incoraggiando la partecipazione attiva e l'acquisizione di competenze.

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	
	Rev. 00	Data: 28-01-2025

MISURE CONCRETE

- **Formazione sulla sensibilizzazione di genere:** saranno organizzati workshop e sessioni di formazione per sensibilizzare i dipendenti sui temi legati alla parità di genere, alla diversità e all'inclusione, sull'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- **Monitoraggio delle pratiche di assunzione e retribuzione:** verrà condotta regolarmente un'analisi delle pratiche di assunzione e retribuzione per identificare eventuali disparità di genere e adottare misure correttive, se necessario;
- **Promozione di ruoli e responsabilità:** verrà promossa attivamente la candidatura di donne per ruoli di leadership e responsabilità all'interno dell'azienda, garantendo un processo di selezione equo e trasparente;
- **Comunicazione e trasparenza:** ci si impegnerà a comunicare pubblicamente in modo trasparente, anche tramite attività di marketing, riguardo ai progressi ed agli obiettivi raggiunti in materia di parità di genere, coinvolgendo attivamente i dipendenti in questo processo.
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance):** già in fase di primo accesso in azienda, il personale viene informato della possibilità, qualora necessario, di usufruire di modalità di lavoro quali smart working, part time ed orari di lavoro flessibili, tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- **Prevenzione di ogni forma di abuso e molestia (fisica, verbale e informatica):** verranno implementati i Regolamenti aziendali e le sanzioni nei confronti delle persone che, tramite prove oggettive, hanno dimostrato comportamenti molesti e prevaricatori.

Inoltre, per creare una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco, verranno fornite ai lavoratori istruzioni utili per segnalare (anche in forma anonima) eventuali abusi/molestie subite.

DIFFUSIONE, REVISIONE E MIGLIORAMENTO CONTINUO

La presente Politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e pubblicazione sul sito internet aziendale.

Le misure sopra descritte saranno soggette a misurazione periodica da parte del "Comitato Guida", al fine di valutarne l'efficacia e, quindi, per comprendere la necessità di apportare eventuali migliorie, integrazioni e revisioni.