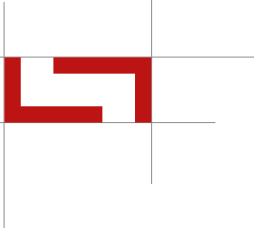




POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE



La IVIES SPA crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità sotto ogni possibile profilo: di origine, sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Riconosce per tanto l'uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e per lo sviluppo dell'azienda.

La diversità per la IVIES SPA è un valore che deve essere fatto proprio, tutelato e incoraggiato da tutte le organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone che vi lavora-no. La così detta. "contaminazione" che proviene dall'incontro delle diversità arricchisce e stimola idee creative, e costituisce un valore fondamentale che consente di comprendere e anticipare i bisogni della propria organizzazione, dei clienti e degli stakeholder.

Per raggiungere e mantenere la parità di genere in azienda la IVIES SPA impegna e continuerà ad impegnare il management, i dipendenti e tutti gli stakeholder ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le risorse umane.

Per favorire tale impegno l'azienda promuoverà annualmente la partecipazione equa e paritaria dei dipendenti a corsi di formazione inerenti principi etici e best practice relativi ai temi dell'inclusività, parità di genere, sostenibilità, work life balance e leadership.

In particolare, l'azienda si impegna a garantire, anche attraverso l'adozione di specifiche prassi interne, di un Piano Strategico (GEP - Gender Equality Plan) e di un Sistema di Gestione dedicato, che:

- nessun tipo di discriminazione venga attuata, e in alcun caso tollerata, durante l'intero percorso lavorativo dei dipendenti dalla selezione iniziale fino ai più elevati livelli di carriera passando attraverso la quotidiana routine lavorativa;
- venga favorita, supportata e valorizzata sia la maternità/genitorialità in tutte le sue fasi, che la conciliazione vita-lavoro (part time temporaneo e reversibile, assistenza per il back to work, piano welfare);
- tutta la propria comunicazione, sia essa interna o esterna, risulti allineata ai valori della parità di genere, con un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun e ciascuna lavoratore/lavoratrice e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie ;
- siano messe in campo tutte le necessarie attività di prevenzione affinché nessuna forma di abuso fisico, verbale o digitale possa avvenire sul luogo di lavoro;
- la propria Politica per la parità di genere, e ogni suo eventuale aggiornamento, venga comunicato e diffuso all'interno dell'azienda e resa disponibile sul proprio sito;
- venga assegnato il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di questo piano;
- venga nominato un Comitato Guida (CG) per l'efficace adozione e applicazione del GEP, a conoscenza di tutto il personale, e con la presenza di procedure interne che consentano alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni creando un ambiente aperto al confronto e al dialogo implementazione di processi interni atti a identificare, approfondire e gestire forme di non inclusività e/o discriminazione (segnalazioni anonime e whistleblowing);
- individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adozione delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre, la

presenza di prassi che favoriscono la mobilità interna e interdipartimentale al fine di meglio valorizzare una risorsa, favorire la job retention e prevenire eventuali casi di mobbing.

La IVIES SPA , a seguito di un'approfondita analisi delle normative in vigore e dei documenti di indirizzo delle più importanti istituzioni nazionali e internazionali, ha definito come propri i seguenti temi come assi portanti del piano strategico (GEP) e per ciascuno dei quali il Comitato Guida (CC) dovrà identificare specifici KPI e prevederne un monitoraggio periodico:

1. Cultura e Strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro.

La Politica per la parità di genere di IVIES SPA trae il suo fondamento dalle fonti normative di seguito riportate.

- UNI PdR 125:2022
- UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione
- Obiettivi ONU dell'Agenda 2030
- Costituzione della Repubblica Italiana, art.3, art.37 per la parità di genere, art.29, art.31 per la tutela della famiglia e della genitorialità.
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133)
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)
- Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'art. 15 della legge n. 53 del 2000
- Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) Industria Edile revisione del 03/03/2022
- UNI EN ISO 9000 Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario
- UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità
- UNI EN ISO 19011 Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione Ambientale
- UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 Valutazione della conformità - Requisiti per gli organismi che forniscono audit e certificazione di sistemi di gestione - Parte 1: Requisiti
- UNI EN ISO 26000 Guida alla responsabilità sociale

