

## POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

ACMAR, impresa cooperativa di costruzioni generali, dal 1951 progetta realizza interventi di costruzione, ripristino e manutenzione di opere edili, infrastrutturali, industriali, marittime e di riqualificazione ambientale, sia con committenti pubblici che privati.

La Direzione ha scelto di implementare e di certificare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, secondo la Prassi di Riferimento UNI PDR 125:2022, relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nella propria struttura, al fine di assicurare alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione ed al mantenimento di processi in grado di sviluppare lo sviluppo della componente femminile nelle attività aziendali.

A tal fine la Direzione si impegna al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- svolgere la selezione della persona candidata in maniera neutrale rispetto al genere, con i criteri di selezione che prendano in considerazione esclusivamente i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza ed evitando di porre questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- prevedere sempre per la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- definire i percorsi di carriera in modo indifferente al genere, rendendoli accessibili a tutte le persone, in maniera trasparente e garantendo il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- mantenere un ambiente lavorativo che assicuri la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi in cui la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera;
- erogare la retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori soltanto in relazione al ruolo e alle responsabilità ed applicando eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione in modo esclusivamente basato sui risultati prodotti e riconosciuti e documentato ed accessibile a tutto il personale;
- evitare qualsiasi ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività rivolte a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare l'impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. In particolare la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento, la maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita ed il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione;
- adottare misure di conciliazione rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere, fra le quali il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- contrastare ogni e qualsiasi forma di abuso e di molestia ed esercitare un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero, garantendo che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati pianificando in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione e prevedendo la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie, con l'assoluta tutela delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni.

Tutti i dipendenti, in ragione delle proprie competenze e responsabilità, sono chiamati a sostegno di tale Politica, all'adozione dei principi guida ivi richiamati e alla partecipazione attiva al fine di promuovere la crescita del Sistema con osservazioni e proposte di miglioramento.

La presente Politica è comunicata a tutto il personale ed esposta nei principali locali aziendali. È disponibile al pubblico tramite sua pubblicazione sul sito web aziendale ([www.acmar.it](http://www.acmar.it)) ed è trasmessa a chiunque ne faccia richiesta.

Ravenna, 16/06/2023

Il Direttore Generale

  
Diego Caiconi