	<b>SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE</b>	<b>REV. 00</b>  <u>03/03/2025</u>
	<b>Politica per la Parità di Genere</b>	

La società ACALE SRL è composta da otto soci:

- Ing. Andrea **GAGGIOTTI** socio, presidente, legale rappresentante e direttore tecnico di ACALE SRL;
- Ing. Livio **GAMBACORTA** socio, legale rappresentante e direttore tecnico di ACALE SRL;
- Ing. Zakhia **BASSIL** socio, legale rappresentante e direttore tecnico di ACALE SRL;
- Ing. Andrea **MONDINI** socio, legale rappresentante e direttore tecnico di ACALE SRL;
- Arch. Roberto **STELLA** socio, legale rappresentante e direttore tecnico di ACALE SRL;
- Ing. Laura **DEL PRETE** socia, legale rappresentante e direttore tecnico di ACALE SRL;
- Ing. Arch. Ilaria **PERSICO** socia, legale rappresentante e direttore tecnico di ACALE SRL;
- Ing. Elisabetta **BERSANETTI** socia, legale rappresentante e direttore tecnico di ACALE SRL.

ACALE SRL si occupa di progettazione e direzione lavori in genere con le relative attività di indagine e rilevamento (geometrico, strutturale e geologico) nonché geologiche. In particolare, i servizi sono riferiti alla gestione di opere di ingegneria e architettura nei settori civile, edile, beni culturali ed ambientali, infrastrutture ed impiantistica per conto di Committenti Pubblici e Privati. Le prestazioni possono essere erogate singolarmente, parzialmente o complessivamente in base alle esigenze del Committente.

ACALE SRL, impegnandosi a operare in modo sostenibile, responsabile e innovativo nel settore dell'ingegneria e nell'intento di garantire che ogni componente della propria organizzazione, i committenti/beneficiari dei propri servizi siano posti sempre nelle condizioni di conoscere gli impegni per la Parità di Genere assunti, dispone della presente

## ***Politica per la Parità di Genere***

### **Mission**

ACALE SRL garantisce un ambiente di lavoro idoneo, promuovendo la parità di genere assicurandosi che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'organizzazione – selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita professionale e retributiva – sia improntato al principio delle pari opportunità e meritocrazia, come definito nella UNI/PdR 125:2022.

La politica per la parità di genere è applicabile a tutto il personale di ACALE SRL, anche a quello che collabora con continuità con l'organizzazione non in rapporto di subordinazione.

### **Obbiettivi**

Sono definiti specifici obbiettivi e indicatori in base alle sei tematiche richiamate nella UNI/PdR 125:2022:

- 1) Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere;

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE	REV. 00
	<b>Politica per la Parità di Genere</b>	03/03/2025

- 2) **Governance:** attuazione di un modello di *governance* dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- 3) **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stati che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- 4) **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi a percorsi di carriera e di crescita interni;
- 5) **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione;
- 6) **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di *caregiver*.

La nostra politica sarà soggetta a monitoraggio e revisione regolare per garantire la sua efficacia e adeguatezza alle esigenze del mercato e della comunità.

Questo impegno per la parità di genere è fondamentale per il nostro successo e per il miglioramento della società in cui operiamo, pertanto, la Direzione si propone quindi di:

- **riconoscere la diversità di genere:** contrastando qualsiasi forma di discriminazione di genere in materia di occupazione e si impegna ad accogliere tutte le differenze relative ad età, genere, stato civile, all'orientamento sessuale, al *background* sociale ed educativo, alle responsabilità familiari ed assistenziali;
- **governare efficacemente:** promuovendo l'impegno della dirigenza per la parità di genere attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, pratiche e operazioni di *governance* dell'organizzazione inclusivi;
- **agire in modo responsabile:** promuovendo un impiego produttivo ed un lavoro dignitoso per tutti;
- **lavorare in modo inclusivo:** sviluppando un ambiente di lavoro accessibile e rispettoso, che favorisca l'inclusione ed incentivi la condivisione di un'identità sociale fondata sul senso di appartenenza ed unione; contrastando il propagarsi di un clima aziendale che non valorizzi il contributo individuale all'evoluzione della cultura sociale;
- **comunicare in modo inclusivo:** riconoscendo e rispondendo alle esigenze di persone che accedono, capiscono e si relazionano in modi diversi;
- **sostenere e difendere la parità di genere:** promuovendo attivamente pratiche organizzative per creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione di genere diretta o indiretta e da qualsiasi tipo di violenza o molestia con l'obiettivo assicurare che tutte le proprie persone trattino gli altri, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità;
- **favorire la conciliazione fra vita professionale e privata:** adottando azioni di *welfare* finalizzato a migliorare il benessere delle persone, nel rispetto della cultura della diversità e dell'inclusività;

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE	REV. 00
	<b>Politica per la Parità di Genere</b>	<u>03/03/2025</u>

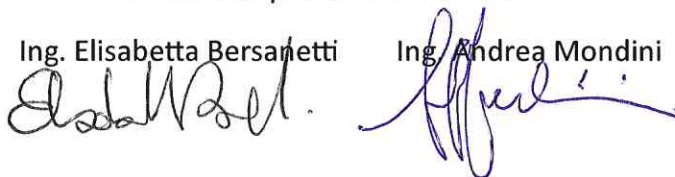
- **garantire l'equità retributiva di genere:** agevolando la partecipazione e la permanenza di tutti gli interessati nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori ed occupazioni con equivalente valore socio-economico.
- **garantire lo sviluppo delle capacità e l'applicazione dei talenti individuali:** favorendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi.

Ancona, 03/03/2025

Il Comitato per la Parità di Genere

Ing. Elisabetta Bersanetti

Ing. Andrea Mondini



Il Presidente del Comitato di Direzione

Ing. Andrea Gaggiotti

