



Politica per la Parità di Genere

elaborata in conformità alla PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PDR 125:2022

0	24.03.2025	Introduzione Sistema di Gestione PdG			
Rev.	Data	Descrizione	PREP	VER	APPR

Il CESF (Centro Edile per la Sicurezza e la Formazione), soggetto operante nella promozione della formazione professionale e nella diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro, riconosce nella parità di genere un principio fondamentale del proprio agire quotidiano e della propria responsabilità sociale.

In linea con la propria mission istituzionale e con la volontà di contribuire allo sviluppo sostenibile del settore edile e formativo, il CESF si impegna a promuovere attivamente l'equità di genere in ogni ambito organizzativo, adottando un Sistema di Gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022.

La presente politica si rivolge a tutti i dipendenti del CESF ed è condivisa con i suoi principali stakeholder, fornitori, clienti e partner commerciali con l'obiettivo di creare e diffondere una cultura di parità di genere i cui principi e valori vengono fatti propri nel loro più intimo significato, inteso come parità di chance tra uomini e donne

La presente Politica si fonda sui seguenti principi:

- **Uguaglianza e non discriminazione:** ogni persona ha diritto a essere trattata con pari dignità, indipendentemente dal genere, dall'identità di genere, dall'orientamento sessuale, dalla provenienza o da altri fattori non rilevanti ai fini lavorativi.
- **Merito e pari opportunità:** i percorsi di accesso, sviluppo e crescita all'interno dell'organizzazione devono essere improntati alla valorizzazione del merito e all'equità nelle opportunità.
- **Benessere e conciliazione:** il benessere delle persone è un valore fondante. Il CESF intende favorire un clima lavorativo rispettoso, collaborativo e attento alle esigenze di conciliazione vita-lavoro.
- **Inclusione e cultura organizzativa:** la diversità rappresenta una risorsa per lo sviluppo dell'organizzazione. La promozione di una cultura inclusiva è perseguita tramite sensibilizzazione, formazione e partecipazione attiva.

IL CESF ritiene fondamentale che ogni lavoratore e collaboratore, indipendentemente dal genere, dall'identità personale e dalle proprie aspirazioni, si senta libero di realizzare pienamente il proprio percorso di crescita professionale e umana. Il CESF promuove un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e orientato al benessere psicofisico delle persone, **favorendo un equilibrato bilanciamento tra vita professionale e vita privata**, anche attraverso misure di sostegno alla genitorialità, alla maternità e alla paternità.

Il CESF **condanna con fermezza** ogni forma di **discriminazione, violenza, minaccia o molestia**, sia essa fisica, sessuale o psicologica, **assumendo un impegno concreto** nella prevenzione di tali comportamenti e nella promozione di una cultura organizzativa fondata sul rispetto, sull'equità e sulla valorizzazione delle diversità.

Ogni condotta che si ponga in contrasto con i principi di pari opportunità o che risulti discriminatoria, aggressiva o lesiva della dignità delle persone **non è tollerata** nei luoghi di lavoro e comporterà l'adozione di adeguate misure disciplinari.

Tra gli strumenti adottati dal CESF per garantire il miglioramento continuo del proprio percorso verso una cultura inclusiva, vi sono **l'ascolto attivo dei lavoratori, la possibilità di segnalare comportamenti inadeguati** tramite canali dedicati, nonché **lo svolgimento di indagini interne** volte a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione o abuso.

In coerenza con quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, il CESF si impegna a:

- assicurare la conoscenza, l'applicazione e il miglioramento delle politiche adottate in materia di parità di genere, formando, ascoltando, rispondendo, consultando e coinvolgendo i lavoratori e richiedendo lo stesso impegno a ogni stakeholder, fornitore e partners, ognuno per la parte di suo interesse ed in relazione al contesto in cui si trova;
- stanziare un budget annuale per lo sviluppo di attività e azioni migliorative a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione;
- definire il proprio "Piano strategico" secondo i requisiti della UNI/PdR 125:2022;
- garantire processi di selezione e carriera equi, basati su criteri oggettivi, trasparenti e non discriminatori;
- monitorare gli indicatori chiave di parità di genere, con particolare riferimento a rappresentanza, retribuzioni, promozioni, turnover e accesso alla formazione;
- promuovere la formazione e la sensibilizzazione su temi legati alla parità, all'inclusione e alla prevenzione dei bias inconsci, anche organizzando convegni, eventi e attività formative;
- adottare misure di flessibilità organizzativa per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, in particolare a supporto della genitorialità;
- prevenire ogni forma di molestia, discriminazione o linguaggio inappropriato nei luoghi di lavoro.
- monitorare l'eventuale presenza di comportamenti molesti o violenti o discriminatori subiti sul lavoro all'interno o all'esterno.

Data

24.03.2025

La Direzione

