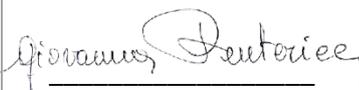
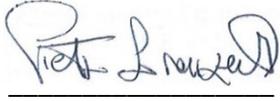
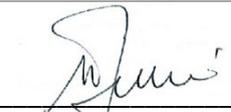


MAIN MANAGEMENT E INGEGNERIA S.R.L.**DOC.02****Politica per la parità di genere**

Data ultimo aggiornamento: 10/01/2025

| Stato | Ruolo | Soggetto |
|--------------|---------------------|---|
| Redatto | Responsabile Amm.ne | Orlando Giada |
| Controllato | PRE, RSG, HR | Pentericci Giovanna Lorenzetti Pietro Freddi Nicola |
| Verificato | HR | Freddi Nicola |
| Approvato | PRE | Pentericci Giovanna |

Firme

| Presidente | Responsabile Amm.ne | RSG | HR |
|--|--|---|--|
|  Pentericci Giovanna |  Orlando Giada |  Lorenzetti Pietro |  Freddi Nicola |

Obiettivo primario di MAIN Srl, nello svolgimento delle proprie attività di consulenza tecnica, progettazione, direzione dei lavori e coordinamento della sicurezza, è di rispettare leggi, regolamenti e normative cogenti a livello europeo, nazionale, regionale e locale, nonché i documenti prescrittivi definiti dall'Organizzazione (procedure standard e di qualità).

Nella conduzione di tale attività MAIN Srl si ispira costantemente ai principi di imparzialità, competenza, responsabilità, trasparenza, riservatezza ed efficacia nella gestione dei reclami.

Si impegna inoltre a recepire i principi di gender equality, articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita dei/le lavoratori/rici, con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

MAIN ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro. Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

In questo senso la Direzione di MAIN ha deciso di adottare un sistema di gestione conforme alle linee guida per la parità di genere UNI/PdR 125:2022, predisponendo istruzioni e procedure, proporzionali al profilo dimensionale di fascia "Micro" ed al tipo di attività (classificazione ATECO lettera "M", codice "09"), per garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti per:

La selezione ed assunzione;

La gestione della carriera;

L'equità salariale;

La genitorialità e la cura;

La conciliazione dei tempi vita-lavoro;

La prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro.

Per garantire l'efficacia del sistema la Direzione ha:

Nominato un Comitato Guida costituito dal Presidente (Sig.ra Giovanna Pentericci), dal Vice Presidente Ing. Nicola Freddi e dalla Sig.ra Giada Orlando, questi ultimi in qualità di responsabile delle risorse umane e responsabile amministrativo;

Individuati gli indicatori applicabili nelle aree:

Cultura e strategia (5.2);

Governance (5.3);

Processi HR (5.4);

Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5);

Equità remunerativa per genere (5.6);

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7).

Redatto, di concerto con il Comitato Guida, il piano strategico che definisce, per ogni tema identificato dalla politica, obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

La Direzione è costantemente impegnata al mantenimento dei principi contenuti in questa politica, provvedendo anche a:

comunicarla e diffonderla all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;

renderla oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;

revisarla o confermarla periodicamente in fase di Riesame della Direzione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;

coordinata dal responsabile HR, designato dal management e in possesso delle competenze organizzative e di genere;

renderla disponibile sul sito web di MAIN;

assegnare risorse, responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Con l'adozione ed il mantenimento di tale sistema di gestione, MAIN si propone di avviare l'attività di certificazione relativa alla UNI/PdR 125:2022 da organismo di certificazione accreditato.

La Politica qui enunciata è, pertanto, attuata con l'obiettivo di perseguire il miglioramento continuo del proprio sistema di gestione per la parità di genere, della qualità del servizio di consulenza, progettazione, DL e CSE offerto ai propri clienti e per la soddisfazione di tutte le parti interessate.