

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

03/03/2025

EBM Energy & Building Management Srl

Via Provinciale Pianura 2 – 80078 Pozzuoli (NA)

Tel 0818047072

Mail: segreteria@ebmsrl.com

PEC: amministrazione@ebmsrl.com

MISSION E VISIONE STRATEGICA

EBM S.r.l., fondata nel 2007, è specializzata in impianti elettrici civili e industriali e in opere edili per edifici civili e industriali. L'azienda nasce con l'obiettivo di costruire una realtà strutturata e competitiva, offrendo al mercato soluzioni tecnologicamente avanzate, servizi di manutenzione e adeguamento normativo e un costante investimento nelle competenze delle maestranze, dei tecnici di cantiere e dei funzionari d'ufficio. Grazie a una continua formazione e aggiornamento sulle nuove tecnologie, EBM è in grado di ottimizzare i costi senza mai compromettere la qualità del servizio, mantenendo prezzi competitivi.

L'azienda dispone di personale specializzato, attrezzature moderne e strutture idonee a garantire la massima qualità delle opere realizzate. Il costante adeguamento tecnico e l'attenzione alle esigenze di mercato hanno permesso a EBM di raggiungere elevati standard qualitativi, capaci di soddisfare le più varie richieste, sempre nel rispetto della sicurezza, dell'ambiente e del territorio.

Il settore Amministrazione cura, tra l'altro, la preparazione delle gare, la gestione delle risorse umane e tecnologiche, e gli acquisti. EBM opera con un Sistema di Gestione Integrato, certificato secondo gli standard: Qualità: UNI EN ISO 9001 Ambiente: UNI EN ISO 14001 Salute e Sicurezza: UNI 45001 Energia: UNI EN ISO 50001 Responsabilità Sociale: SA8000 Anti-corrruzione: UNI ISO 37001 per le attività di progettazione, ristrutturazione e manutenzione di edifici, installazione di impianti tecnologici (elettrici, di condizionamento, idrico-sanitari), di segnalamento, telecomunicazione e impianti fotovoltaici. L'azienda è inoltre qualificata SOA per la partecipazione ad appalti pubblici.

La tutela della vita, della salute e della sicurezza nei cantieri è considerata un valore fondamentale e un impegno strategico per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. EBM pone al centro della propria strategia i valori etici e i diritti dell'uomo, implementando lo Standard SA 8000:2014 e integrando il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale nel Sistema di Gestione Integrato, già presente per Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Energia e Anti-corrruzione. In questo contesto, l'azienda ha definito politiche, obiettivi e linee guida per la qualità, l'ambiente, la sicurezza, la responsabilità sociale e la lotta alla corruzione.

*Come parte del percorso di crescita, EBM ha inoltre **iniziato il percorso per ottenere la certificazione UNI/PdR 125**, dedicata alla parità di genere. Questa scelta riflette la volontà di promuovere un **ambiente di lavoro inclusivo ed equo**, valorizzando le competenze e il merito, rafforzando la fiducia e la reputazione aziendale, migliorando il benessere delle persone e creando nuove opportunità di crescita e competitività. La certificazione rappresenta un **percorso di evoluzione**, in linea con i valori aziendali e con una visione sostenibile di sviluppo.*

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la EBM ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per EBM rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di EBM sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale EBM *concentra* i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.
- ✓ promuovere una cultura inclusiva che valorizzi le persone in base a competenze e merito, eliminando stereotipi e disparità.
- ✓ migliorare il benessere organizzativo, favorendo un ambiente di lavoro equo e motivante che stimoli collaborazione e innovazione.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione aziendale, consapevole dell'importanza della parità di genere come leva strategica di sviluppo sostenibile, dichiara il proprio impegno a intraprendere e sostenere il percorso di adeguamento ai requisiti della **UNI/PdR 125:2022**.

A seguito dell'analisi dei processi interni e delle politiche aziendali, l'organizzazione si impegna a integrare i principi di equità, inclusione e valorizzazione delle diversità nelle proprie strategie, con azioni concrete nelle sei aree individuate dallo standard:

1. **Cultura e strategia** – promuovere e diffondere, a tutti i livelli, una cultura organizzativa fondata sulla parità di genere, traducendo i valori dichiarati in pratiche operative.
2. **Governance** – garantire un sistema di responsabilità chiaro, con l'allocazione di risorse e strumenti per attuare e monitorare le politiche di parità.
3. **Processi HR** – rendere equi e trasparenti i processi di selezione, valutazione, sviluppo e promozione, contrastando bias e discriminazioni.
4. **Opportunità di crescita e inclusione delle donne** – assicurare un accesso paritario a percorsi di carriera, formazione e ruoli di responsabilità, favorendo l'empowerment femminile.
5. **Equità remunerativa** – monitorare e ridurre eventuali divari retributivi, applicando criteri oggettivi e trasparenti nelle politiche salariali.
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro** – adottare misure di flessibilità e supporto, affinché tutti i lavoratori possano conciliare al meglio vita professionale e personale.

La Direzione garantisce inoltre:

- la definizione di obiettivi misurabili e indicatori di performance (KPI) per ciascuna area;
- la revisione periodica dei risultati raggiunti e la predisposizione di azioni correttive;
- il coinvolgimento attivo di tutte le persone in azienda nel percorso di miglioramento continuo.

la Direzione della EBM si assume la piena responsabilità di guidare l'organizzazione verso l'ottenimento e il mantenimento della certificazione UNI/PdR 125, con la consapevolezza che la parità di genere rappresenta non solo un dovere etico, ma anche un fattore chiave di competitività e innovazione.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di EBM ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

La EBM si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;

- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da EBM sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

La EBM si impegna a garantire che tutte le attività di selezione e assunzione siano condotte in modo equo, inclusivo e privo di discriminazioni di genere, adottando le seguenti misure:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere indagini relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare, tenendo conto della natura dell'Organizzazione e del settore di intervento, che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di area / unità / uffici, devono tendere ad una distribuzione equilibrata tra generi
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione in nessun modo influenzata dal genere ma esclusivamente riferita alle mansioni e alle responsabilità
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

Gestione della carriera

La EBM è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra Organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di genere nelle posizioni manageriali

- I percorsi di carriera del personale devono essere promossi e accessibili a tutte le persone, indifferentemente dal genere; tutti i lavoratori devono poter appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le fasi di distacco del personale dall'Organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere oltre che assicurando la definizione di criteri trasparenti e verificabili
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

Equità salariale

La EBM in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'interno dell'Organizzazione
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

Genitorialità, cura

La EBM intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e la propria genitorialità. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità è promosso affinché tutti i potenziali beneficiari ne usufruiscano per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

La EBM intende poter 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 dell'Organizzazione, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working quale modalità di lavoro flessibile nel tempo e nello spazio, in grado di avere impatti positivi su lavoratrici e lavoratori anche in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

La EBM ripudia ogni forma di abuso e di molestia. In tal senso è quindi impegnata ad esercitare una attività di prevenzione e repressione del fenomeno a "tolleranza zero". Le attività di prevenzione si basano sui seguenti principi e azioni:

- Individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie e pianificazione delle azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati
- Implementazione di un sistema di segnalazione per sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie

- L'assoluta tutela, da parte dell'Organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- L'analisi degli eventuali episodi di abusi e molestie segnalati e, laddove il caso sia accertato, l'implementazione di azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del fatto accertato
- La promozione di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.