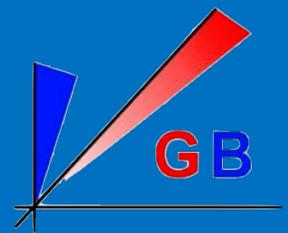


Politica Parità di Genere



Alcune persone vedono un'impresa privata come una tigre feroce da uccidere subito, altri come una mucca da mungere, pochissimi la vedono com'è in realtà: un robusto cavallo che traina un carro molto pesante." Winston Churchill

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La BOGGIA SRL, con il supporto e il coordinamento del Comitato Guida, è impegnata nel sostegno dei valori della parità di genere, della diversità e dell'inclusione. Per tale scopo, ha implementato e mantiene attivo il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, in conformità a quanto stabilito dalla UNI/PdR 125:2022.

La Direzione Aziendale, inoltre, considera di rilevanza strategica migliorare continuamente l'operatività e la propria immagine nei seguenti ambiti:

MANUTENZIONE DI EDIFICI CIVILI. INSTALLAZIONE DI IMPIANTI IDRICO-SANITARIO, TERMICI, ELETTRICI E DI CONDIZIONAMENTO.

La BOGGIA SRL si prefigge di garantire il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- Il rispetto dei principi previsti dalla normativa nazionale ed internazionale vigente, nonché degli impegni sottoscritti dall'Azienda con le parti interessate.
- La diffusione della cultura della parità di genere tra tutte le risorse, assicurandosi che siano trattate, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità.
- Creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.
- Applicare politiche di prevenzione di ogni forma di abuso e/o molestie di tipo fisico, verbale e/o digitale nelle relazioni di lavoro interne ed esterne, al fine di garantire un ambiente di lavoro rispettoso di ogni diversità, compresa quella di genere.
- Applicare politiche di comunicazione interna ed esterna volte a perseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.
- Supportare la parità di genere in tutte le fasi del rapporto lavorativo, per quanto concerne il processo di selezione, assunzione, accesso alla formazione, retribuzione, sistemi di welfare, gestione della carriera, equità salariale, valutazione e sviluppo professionale BOGGIA SRL, definisce i propri obiettivi all'interno del Piano Strategico e focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree definite dalla UNI/PdR 125:2022:
 - Cultura e strategia
 - Governance
 - Processi HR
 - Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
 - Equità remunerativa per genere



- Tutela della genitorialità e conciliazione della vita-lavoro

BOGGIA SRL, si impegna a:

- promuovere un ambiente di lavoro in cui sia garantito, per tutte le parti interessate, il rispetto della parità di genere, l'assenza di ogni forma di gender diversity, l'inclusione e la non discriminazione

- avere tolleranza zero rispetto ad ogni forma di abuso e violenza, incluse le molestie sessuali in ogni forma. Tutte le parti interessate possono effettuare segnalazioni e/o reclami, anche in forma anonima, in relazione a qualsiasi evento in contrasto con i principi della parità di genere, come segue:

- A mezzo e-mail all'indirizzo **segnalazioni.azienda@boggia.net**
- Tramite l'apposita "Cassetta segnalazioni e/o reclami" presente nei luoghi di lavoro, compilando il modulo delle segnalazioni, anche in forma anonima
- Per posta all'indirizzo Via S.Piscopo, snc – Casoria (NA) indicando sulla lettera "all'attenzione del Comitato Guida e/o del Referente Parità di Genere /segnalazione riservata"
- comunicazioni verbali/scritte al Comitato Guida e/o al Referente Parità di Genere, i quali devono garantire l'anonimato del segnalante

Inoltre, BOGGIA SRL dichiara che:

- Ha nominato il Comitato Guida ed il Referente per la Parità di Genere
- Ha stanziato un budget per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere definiti nel Piano Strategico
- Diffonde all'interno dell'organizzazione e a chiunque ne faccia richiesta, la presente Politica per la Parità di Genere

In riferimento **alle risorse umane, all'opportunità di crescita e inclusione e all'equità remunerativa** l'azienda dichiara che:

- Garantisce la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione del personale, inclusi corsi sulla leadership, per entrambi i sessi
- Vengono svolti corsi di formazione durante l'orario di lavoro relativi ai temi della parità di genere e dell'inclusione



- Garantisce la mobilità interna e di successione del personale a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere •
- Garantisce che i generi siano equamente rappresentati durante le riunioni/conferenze
- Garantisce che non ci sia differenziale retributivo, a parità di livello, in base al genere
- Garantisce promozioni, avanzamenti di carriera e componenti variabili sullo stipendio indistintamente dal genere dei dipendenti

Per quanto concerne la **tutela genitorialità e conciliazione vita-lavoro, BOGGIA SRL**

- non costituisce alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità, garantendo ai propri dipendenti il congedo di maternità e paternità, senza distinzioni
- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re- inserimento e ri-orientamento
- Assicura il mantenimento del medesimo livello retributivo ed il diritto alla protezione del posto di lavoro, al rientro dalla maternità, paternità e congedo parentale
- Favorisce misure di “work-life balance” a tutto il personale, a prescindere dal genere

La Direzione, con il supporto del Comitato Guida, si impegna a diffondere la propria Politica a tutte le parti interessate e a formare, sensibilizzare e responsabilizzare i propri dipendenti e partners per assicurare che i processi aziendali vengano gestiti in modo adeguato al fine di ottenere i migliori risultati in termini di parità di genere e inclusione. Per il raggiungimento degli obiettivi posti, viene coinvolto il personale a tutti i livelli incoraggiando suggerimenti per il miglioramento continuo e ponendo come obiettivi dei traguardi misurabili; inoltre viene assegnato al Referente per la Parità di Genere, unitamente al Comitato Guida, il compito di tradurre in operatività la politica in merito alla parità di genere, definendone le modalità di attuazione e verificandone l'efficienza e l'efficacia applicativa.

A tale funzione sono quindi conferite l'autorità, l'autonomia e i mezzi necessari a identificare i problemi connessi e ad individuare le opportune azioni correttive per il miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

