

	<b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE</b>	MOD. 00.2
		Ed.1 Rev.00 del 19.09.2025

COSTRUZIONI EDILI TRE EFFE S.R.L. ha intrapreso un percorso di crescita e sviluppo culturale volto a promuovere una sempre maggiore equità e inclusione in termini di genere, età, provenienza, status sociale, convinzioni religiose e politiche, identità e orientamento sessuale. In tale contesto, l'azienda ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022.

L'organizzazione adotta una politica per la parità di genere finalizzata a riconoscere, tutelare e valorizzare le differenze tra uomini e donne, promuovendo pari opportunità in tutti gli ambiti della vita lavorativa: dalle pratiche di selezione e assunzione, allo sviluppo professionale e di carriera, fino alla valorizzazione dei diversi stili di leadership.

La presente politica si integra con le altre politiche aziendali relative alla gestione delle risorse umane, allo sviluppo delle carriere e alla comunicazione interna ed esterna.

L'obiettivo delle politiche per le pari opportunità è promuovere un insieme di azioni e strumenti volti al superamento degli unconscious bias e di ogni condizione che possa ostacolare il raggiungimento di una reale parità tra uomini e donne nel contesto lavorativo.

A tal fine, COSTRUZIONI EDILI TRE EFFE S.R.L. ha definito un piano di azione basato su un modello gestionale strutturato, in grado di garantire nel tempo il mantenimento dei requisiti stabiliti. Il monitoraggio dei risultati viene effettuato attraverso specifici indicatori di performance (KPI), riportati nella documentazione del sistema di gestione e utilizzati per verificare l'efficacia delle azioni intraprese.

L'azienda intende perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile nella vita economica con le seguenti azioni:

- *Rafforzare il concetto di Pari Opportunità secondo la Strategia Europea per l'Occupazione: far accedere le donne in tutti i ruoli professionali garantendo una uguale retribuzione degli uomini;*
- *Dare il via a nuove strategie per aiutare l'inserimento delle politiche di genere in tutte le strategie organizzative, di sviluppo del business e della leadership migliorando le condizioni della donna all'interno del quadro economico;*
- *Promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere attraverso un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere;*
- *Contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna all'interno dei processi decisionali;*
- *Perseguire la parità di genere in fase di selezione e assunzione rivolgendoci ai candidati e*

	<b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE</b>	MOD. 00.2
		Ed.1 Rev.00 del 19.09.2025

*candidate senza distinzione di genere. Il processo di selezione si svolge secondo una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase;*

- *Offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con la politica di parità e inclusione;*
- *Erogare momenti formativi diretti a tutti/tutte i/le dipendenti volti a sensibilizzare sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, bias cognitivi;*
- *Contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna all'interno dei gruppi di lavoro;*
- *Promuovere la parità dei diritti sociali da parte di uomini e donne;*
- *Contrastare la violenza a sfondo sessuale;*
- *Promuovere il superamento degli stereotipi;*
- *Attuare il work-life balance dei/delle dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona con strumenti di lavoro flessibile (ad es. utilizzando lo strumento dello smart working) e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati evitando qualsiasi discriminazione legata a lunghi periodi di assenza dal lavoro (ad es. per malattia e/o maternità);*
- *Superare i pregiudizi e gli stereotipi legati al sesso all'interno delle politiche interne e esterne e nei processi di comunicazione.*

I KPI definiti in conformità alla UNI/PdR 125:2022 rappresentano uno strumento fondamentale per monitorare e valutare i progressi dell'organizzazione rispetto agli obiettivi di parità di genere prefissati.

La presente politica di parità di genere è:

- ✓ Definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida;
- ✓ Comunicata e diffusa all'interno di COSTRUZIONI EDILI TRE EFFE S.R.L. ed alle proprie parti interessate;
- ✓ Oggetto di sensibilizzazione e formazione del management aziendale.

La Direzione si impegna ad assegnare risorse, responsabilità e autorità adeguate a garantire il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi stabiliti in materia di parità di genere.

La presente politica, disponibile sul sito [www.treeffecostruzioni.it](http://www.treeffecostruzioni.it), viene riconfermata o aggiornata al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.