POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE CONFORME ALLA UNI/PdR 125:2022

INTEGRATO CON IL SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ, SALUTE E SICUREZZA, AMBIENTE

UNI EN ISO 9001 – UNI ISO 45001 – UNI ISO 14001

REV	DATA	DESCRIZIONE
0	2026.02.03	Prima emissione

Distribuzione		Firma RSQ	Firma SAD
□ Controllata	□ Non controllata	(Dott. Paolo D'Alonzo)	(ing. Stefano Cristini)
Note:	Copia n.	Firma membro AD	Firma membro AD
		(ing. Loris De Flaviis)	(ing. Maurizio Vicaretti)

INDICE

1. IMPEGNO DELLA DIREZIONE 3
2. PRINCIPI 3
3. POLITICHE COLLEGATE 3
4. RESPONSABILITÀ E RISORSE 4
5. DIFFUSIONE E RIESAME 4

1. IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La C.D.V. Engineering S.R.L. è una società di servizi di ingegneria civile e industriale. Considera la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile parte dei propri valori e della propria strategia, in un settore tecnico che è ancora a prevalenza maschile.

Per questo l'Alta Direzione adotta un Sistema di gestione per la parità di genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, integrato nel sistema Qualità, Salute e Sicurezza, Ambiente. Si impegna a migliorarlo nel tempo e a misurarne i risultati con indicatori.

2. PRINCIPI

La Società si impegna a:

- garantire pari opportunità in selezione, assunzione, formazione, assegnazione delle commesse, carriera e retribuzione, sulla base esclusiva di competenze e risultati;
- eliminare ogni differenza retributiva non giustificata a parità di livello e mansione;
- non discriminare le donne nella nomina a ruoli di responsabilità o dirigenziali e tendere a una presenza equilibrata dei generi in tali ruoli;
- sostenere la genitorialità di madri e padri e la conciliazione vita-lavoro di tutte le persone, comprese quelle con responsabilità di cura;
- non tollerare alcuna forma di molestia, abuso fisico, verbale o digitale, discriminazione o mobbing, in ufficio, in cantiere e presso i committenti, e tutelare chi segnala;
- usare un linguaggio rispettoso e privo di stereotipi di genere in ogni comunicazione interna ed esterna, compresi offerte, relazioni tecniche, sito e social;
- rispettare la normativa vigente, in particolare il D.Lgs. 198/2006 e la Legge 162/2021.

3. POLITICHE COLLEGATE

La presente Politica comprende e richiama:

- **Gestione del personale e delle carriere:** PRO-6321-A (selezione, carriera, equità retributiva) e PRO-6324-A (genitorialità e conciliazione);
- **Comunicazione, marketing e pubblicità:** IOP-6444-A (linguaggio inclusivo e piano di comunicazione);
- **Prevenzione delle molestie:** PRO-6326-A (piano di prevenzione e canale di segnalazione).

4. RESPONSABILITÀ E RISORSE

L'Alta Direzione nomina un Comitato Guida per la Parità di genere e una persona Responsabile del sistema con competenze organizzative e di genere (SPG-610-B). Assegna un budget annuale dedicato, definito nel Piano strategico SPG-620-A.

5. DIFFUSIONE E RIESAME

La Politica è pubblicata sul sito della Società e nella cartella condivisa del server, consegnata a ogni nuova persona inserita (MOD-0710-E) e illustrata al management in formazione. È comunicata alle parti interessate secondo la PRO-0740-A.
È confermata o aggiornata almeno una volta l'anno nel Riesame della Direzione (PRO-0930-A), sulla base dei risultati dei KPI, degli audit e dei cambiamenti organizzativi.

Per l'Alta Direzione – Ing. Stefano Cristini

_____

Ing. Loris De Flaviis

_____

Ing. Maurizio Vicaretti

_____

Ing. Giuliana Giampietro

_____