Politica per la Parità di Genere

di

E.W.S. Engineering Srl (Grosseto)

Mission e visione strategica

E.W.S. Engineering Srl è stata fondata nel 2021 quando la socia e il socio fondatori Alessandra Ugolini e Alberto Rabai, liberi professionisti con esperienza ultradecennale nel campo dell'ingegneria ambientale, hanno deciso di creare una nuova realtà, strutturata per rispondere al meglio alle esigenze del mercato.

Il mercato di riferimento è il settore delle infrastrutture idrauliche, in particolare quello del Servizio Idrico Integrato, ma la società ha numerosi incarichi passati e attivi anche con Pubbliche Amministrazioni, Società di ingegneria, Imprese costruttrici e privati.
Si tratta di un settore storicamente a prevalenza maschile, sia nei ruoli tecnici sia in quelli di responsabilità: è da questa consapevolezza che muovono le scelte descritte in questa politica.

La mission aziendale è quella di fornire un supporto competente e attento alle esigenze della clientela utilizzando gli strumenti tecnici e informatici più innovativi a disposizione sul mercato, e di garantire sempre l'etica professionale, il rispetto per l'ambiente e persone qualificate e affidabili.

La strategia di E.W.S. Engineering è quella di strutturarsi sempre di più al fine di poter essere costantemente competitiva in termini di qualità e tempistiche di risposta, garantendo allo stesso tempo la soddisfazione professionale del proprio personale intesa come pari opportunità di crescita, di riconoscimento e di partecipazione per tutte e tutti.

Il percorso verso la Parità di Genere e la Certificazione

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, E.W.S. Engineering ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, 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.

Le azioni di riequilibrio perseguite nel sistema per la parità di genere intervengono dove il divario esiste senza però sottrarre opportunità a nessuno. Infatti, vengono garantite a tutto il Personale, indipendentemente dal genere, la trasparenza dei criteri, le tutele sulla dignità della persona e la conciliazione dei tempi.

E.W.S. Engineering ha ottenuto la certificazione il 01/10/2025 dall'Organismo di Certificazione DIMITTO ITALIA Srl S.B. A tale scopo DIMITTO, accreditato da ACCREDIA per lo schema UNI/PdR 125:2022, ha rilasciato il certificato n.1031-IT.

Il conseguimento della certificazione rappresenta solo il primo tassello di un percorso di sviluppo, definito nel Piano Strategico per la Parità di Genere relativo al triennio 2025-2027 (PRO_02), dove sono specificati gli obiettivi che E.W.S. Engineering si impegna a perseguire, comprese le responsabilità e le risorse, al fine di accrescere il benessere del personale, con i benefici reputazionali ed etici che ne conseguono.

Campo di applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)

Il campo di applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere specifica l'ambito organizzativo, geografico e funzionale entro cui l'azienda implementa e mantiene il proprio sistema di gestione.

L'Alta Direzione di E.W.S. Engineering ha stabilito di comprendere tutta la sua organizzazione e la sua sede.
È pertanto così definito:
"Misure per garantire la parità di genere nell'attività di ingegneria integrata per committenti pubblici e privati: progettazione preliminare, definitiva ed esecutiva, verifica dei progetti, direzione lavori e coordinamento sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione."
La sede legale e operativa è in ***Via Guglielmo Oberdan, 33/B, 58100 Grosseto (GR)***

I principi ispiratori

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di E.W.S. Engineering sono:

- *Imparzialità e inclusività*: garantiamo pari opportunità a tutto il personale
- *Correttezza e trasparenza*: agiamo con equità in tutti i processi aziendali
- *Valorizzazione del personale*: riconosciamo e valorizziamo le competenze di ciascuno
- *Tutela della persona*: proteggiamo la dignità e il benessere di ogni collaboratore
- *Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione, stereotipo e pregiudizio di genere:* tolleranza zero verso comportamenti lesivi

L'attenzione con la quale E.W.S. Engineering concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata, in linea con la Strategia per la parità di genere 2026-2030 della Commissione europea e con i principi della tabella di marcia per i diritti delle donne, al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ libertà dalla violenza di genere, nel diritto alla sicurezza e alla dignità;
- ✓ tutela della salute fisica e mentale;
- ✓ parità di retribuzione, emancipazione economica e indipendenza finanziaria;
- ✓ equilibrio tra vita professionale e vita privata e parità di genere nell'ambito dell'assistenza;
- ✓ pari opportunità occupazionali e condizioni di lavoro adeguate;
- ✓ istruzione e formazione inclusive e di alta qualità.

L'impegno della Direzione

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, l'Alta Direzione di E.W.S. Engineering ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di mantenere in vigore un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

E.W.S. Engineering si impegna a:

- ✓ adottare strumenti per *prevenire ogni forma di discriminazione* di genere, e a programmare misure di prevenzione di condotte violente o moleste, per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ *valorizzare le diversità* in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione del personale all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione delle organizzazioni fornitrici all'erogazione dei servizi;

- ✓ rendere accessibili al personale i criteri di determinazione della retribuzione e di progressione economica, e a rispondere alle richieste di informazione sui livelli retributivi nei termini previsti dalla legge
- ✓ *sostenere il welfare familiare* del proprio personale attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ garantire formazione su parità di genere, bias e stereotipi a tutto il personale e a tutti i livelli, inclusa l'Alta Direzione, e ad assegnare al sistema le risorse economiche e di tempo necessarie, definite annualmente nel Piano Strategico
- ✓ favorire l'informazione, la sensibilizzazione e il coinvolgimento del personale sui temi delle pari opportunità, promuovendo la visibilità del contributo di tutte le persone;
- ✓ 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.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere

L'Alta Direzione di E.W.S. Engineering ha istituito il Comitato Guida per la Parità di Genere a cui ha assegnato la principale responsabilità di promuovere e tutelare le pari opportunità e il benessere di tutto il Personale, attraverso:

- ✓ l'attuazione della presente politica per la parità di genere;
- ✓ la corretta e concreta applicazione del SGPG in conformità alla UNI/PdR 125:2022;
- ✓ la prevenzione, il contrasto e l'eliminazione dei comportamenti discriminatori e di ogni ostacolo che limiti di diritto e, di fatto, la parità e l'uguaglianza nello svolgimento delle attività lavorative del personale;
- ✓ la rendicontazione all'Alta Direzione sulle prestazioni del SGPG e sulle opportunità per il miglioramento dell'efficacia del Sistema.

Composizione, nomina, funzionamento del Comitato Guida e regole per la gestione delle segnalazioni sono definiti nella procedura PRO_04 "Gestione del Comitato Guida per la Parità di Genere, le comunicazioni interne ed esterne, indagini benessere organizzativo e regole per la gestione delle segnalazioni".

Politiche specifiche sulla parità di genere

Queste politiche più specifiche sulla parità di genere forniscono gli input sulla base dei quali è stato formulato il Piano Strategico per la Parità di Genere (PRO_02) e sono state sviluppate procedure, linee guida e codice etico specificamente dedicati alla parità di genere, che costituiscono il SGPG di E.W.S. Engineering e in quanto tali vengono sistematicamente applicati.

Le policy per la parità di genere sono:

1. Selezione ed assunzione;
2. Formazione e 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.

I documenti del SGPG che descrivono nel dettaglio come vengono applicate in E.W.S. Engineering sono:

- PRO_03 "Gestione del Personale, dalla ricerca e selezione, all'on-boarding, fino all'off-boarding. Regole per la prevenzione abusi e molestie sul lavoro"
- PRO_04 "Gestione del Comitato Guida per la Parità di Genere, le comunicazioni interne ed esterne, indagini benessere organizzativo e regole per la gestione delle segnalazioni"
- LG_01 "Linee Guida per la comunicazione inclusiva e non sessista"
- LG_02 "Linee Guida sul diritto alla disconnessione e migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative"
- Codice etico

Di seguito sono riportati gli impegni assunti da E.W.S. Engineering.

1. Selezione ed assunzione

E.W.S. Engineering si impegna ad attrarre e assumere persone, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione così da individuare una rosa di persone candidate che sia tendenzialmente paritetica uomo-donna.

Le azioni messe in atto e i criteri applicati sono:

- ✓ formulazione di annunci privi di qualunque discriminazione di genere o sesso;
- ✓ indicazione della retribuzione iniziale o della fascia retributiva negli annunci, con il CCNL applicato;
- ✓ divieto di richiedere alle persone candidate la retribuzione attuale o precedente;
- ✓ valutazione basata esclusivamente su competenze, qualifiche ed esperienze;
- ✓ persone coinvolte nel processo di assunzione, formate adeguatamente riguardo la parità di genere e sui possibili pregiudizi, consci o inconsci, che possono impattare negativamente nel processo di selezione.

Il processo di selezione garantisce trasparenza e oggettività in ogni fase, dalla pubblicazione dell'annuncio alla scelta finale.

2. Formazione e gestione della carriera

E.W.S. Engineering crede nel valore della formazione e della crescita professionale, e da sempre ha l'obiettivo che ogni Persona, senza discriminare tra Lavoratore e Lavoratrice, possa nel tempo diventare sempre più competente ed autonoma nello svolgimento delle proprie attività, assumendo compiti via via più rilevanti dal punto di vista dell'impegno e della soddisfazione professionale.

Pertanto, E.W.S. Engineering offre una serie di opportunità tra le quali:

- ✓ corsi di aggiornamento professionale;
- ✓ partecipazione a manifestazioni, fiere e convegni del settore che permettono di arricchire la propria conoscenza professionale;
- ✓ affiancamento alla socia e al socio fondatori durante i sopralluoghi in cantiere per visione diretta dell'esecuzione dei lavori progettati;
- ✓ formazione su parità di genere, valorizzazione delle differenze, bias e pregiudizi inconsci, estesa a tutto il personale e a tutti i livelli, inclusa l'Alta Direzione, con copertura verificata nell'arco dell'ultimo biennio.

Il fine è consentire una crescita professionale e una consapevolezza dei propri mezzi e che porti ad un avanzamento economico e di inquadramento professionale basati sul merito.

3. Equità salariale

E.W.S. engineering persegue il principio fondamentale che, per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, non debba esserci alcuna disparità salariale per genere, sesso o età, poiché questi fattori non determinano differenze in termini di resa, impegno o applicazione sul lavoro.

I criteri di riconoscimento salariale sono trasparenti e basati su:

- ✓ Inquadramento contrattuale di assunzione (livello CCNL).
- ✓ Esperienza professionale dimostrabile.
- ✓ Titoli o specializzazioni possedute.
- ✓ Responsabilità professionali specifiche assegnate.
- ✓ Adempimenti per la gestione della sicurezza (D.Lgs. 81/08).

i criteri di determinazione della retribuzione e di progressione economica sono resi accessibili al personale. Inoltre, ogni persona può chiedere i livelli retributivi medi, disaggregati per sesso, per mansioni uguali o di pari valore, riceve risposta nei termini di legge e non sono poste limitazioni alla facoltà del personale di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

4. Genitorialità, cura

E.W.S. Engineering si impegna a fornire strumenti che possano permettere al Lavoratore e alla Lavoratrice di garantire il giusto tempo alle necessità familiari, in particolare in caso di genitorialità o assistenza ad un membro della famiglia. Assume questo impegno al fine di migliorare la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne, aspetto questo che condiziona in modo significativo l'effettiva attuazione della parità di genere in ambito lavorativo.

Così, oltre alle tutele già previste per legge, mette in atto le seguenti misure:

- ✓ Congedo di paternità aggiuntivo a carico dell'azienda;
- ✓ Smart working potenziato, assegnando un maggior numero di giornate per genitori con figli fino a 6 anni e per chi assiste un familiare non autosufficiente o con disabilità grave;
- ✓ Part-time reversibile, concesso a tutti i genitori e a chi assiste un familiare non autosufficiente o con disabilità grave, che facciano richiesta di una riduzione oraria temporanea;
- ✓ Supporto alla genitorialità, attraverso incontri e colloqui con personale qualificato per affrontare le difficoltà dei primi anni di vita del bambino, a carico aziendale;
- ✓ Flessibilità per emergenze, derivanti da malattie dei figli o altre necessità familiari urgenti.

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

E.W.S. Engineering vuole garantire una conciliazione dei tempi vita lavoro. Lo fa attuando una serie di iniziative tra le quali:

Flessibilità temporale:

- ✓ Orari di ingresso e uscita flessibili;
- ✓ Possibilità di distribuzione orizzontale o verticale dell'orario;
- ✓ Un giorno settimanale di smart working garantito;

- ✓ Gestione agevolata di ferie e permessi.

Servizi dedicati:

- ✓ Valutazione continua di nuovi servizi per la conciliazione;
- ✓ Ascolto delle esigenze del personale per implementare soluzioni personalizzate;
- ✓ Supporto nell'organizzazione del lavoro per esigenze familiari particolari.

6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro e modalità di segnalazione

Ai fini della prevenzione di qualsiasi forma di abuso fisico, digitale, verbale E.W.S. Engineering ha messo in atto un articolato sistema, che comprende misure di prevenzione programmate e canali di segnalazione, anche in attuazione dell'art. 15, comma 1, lettera z-bis) del D.Lgs. 81/2008, che prevede la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori.

Prevenzione attiva

Innanzitutto, è attenta a garantire un clima di lavoro sereno e improntato al confronto personale con l'Alta Direzione in caso di necessità.

Sono previsti colloqui privati con le singole Persone al fine di rilevare la loro percezione riguardo ai temi della parità di genere, dell'inclusione, abusi e molestie e, in generale, al clima di lavoro.

È erogata formazione specifica sul riconoscimento e sulla prevenzione di comportamenti inappropriati.

Le misure di prevenzione sono programmate, attuate e riesaminate periodicamente dal Comitato Guida, che ne verifica l'efficacia.

Sistema di segnalazione

E.W.S. Engineering vieta esplicitamente ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro e si impegna ad attivarsi prontamente, non appena ne abbia conoscenza, per interrompere il comportamento molesto e ripristinare un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo ed equo per tutto il personale. Lo stesso impegno vale per qualsiasi altro atteggiamento che possa violare la dignità della persona.

Può effettuare una segnalazione chi ritiene di aver subito discriminazioni, molestie, molestie sessuali, abusi o mobbing, e anche chi ne sia stato testimone.

Il canale ordinario è il Comitato Guida per la Parità di Genere, che avvia una procedura interna finalizzata alla risoluzione del caso. La procedura è definita in modo da possedere i requisiti di sicurezza, privacy e riservatezza necessari per permettere al personale di segnalare in forma confidenziale qualunque problematica riscontrata sul posto di lavoro.

Alla persona segnalante viene messo a disposizione un sistema interno di raccolta delle segnalazioni, il form presente sul sito istituzionale https://ewsengineering.it/ e l'indirizzo comitatoguida@ewsengineering.it

In tutti i casi può decidere se effettuare la registrazione dell'evento, in forma identificata o in forma anonima.

Qualora ritenga che vi siano possibili conflitti di interesse con il Comitato Guida, la persona può rivolgersi direttamente allo studio legale dell'avvocata Rossella Mozzillo, avv.rossellamozzillo@gmail.com: in questo caso la segnalazione non transita dal Comitato Guida.

Chi segnala non subisce alcuna conseguenza per aver segnalato, qualunque sia l'esito dell'esame del caso.

Chi riceve la segnalazione, Comitato Guida o avvocata, si attiva prontamente per analizzare quanto segnalato e adottare le necessarie e opportune azioni di risoluzione, avendo particolare cura di garantire la riservatezza della persona segnalante.

Le decisioni in merito all'evento segnalato e al suo trattamento sono comunicate alla persona segnalante entro trenta giorni, quando sia identificata o abbia lasciato un recapito a propria scelta.

Il Comitato Guida effettua comunicazioni aziendali generali sulle segnalazioni ricevute, senza rivelare dettagli in modo da garantire la riservatezza di chi ha segnalato, e sui provvedimenti adottati.

Monitoraggio e attuazione della Politica

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

Piano Strategico

A tale scopo il Comitato Guida ha emesso il Piano Strategico relativo al triennio 2025-2027 (PRO_02) che è finalizzato ad attuare la presente Politica, riportando gli obiettivi sulla parità di genere da sviluppare e completare nell'arco del triennio. Per garantire il corretto sviluppo degli obiettivi l'Alta Direzione ha provveduto a stanziare un budget annuale il cui valore è specificato nel Piano Strategico.

Monitoraggio e miglioramento continui

E.W.S. Engineering mantiene aggiornato l'elenco delle leggi e delle norme applicabili alla parità di genere e ne verifica il rispetto; l'esito dell'aggiornamento costituisce un dato in ingresso alla revisione del Sistema.
La gestione dei documenti e delle registrazioni del Sistema e il controllo delle leggi e norme applicabili sono disciplinati nella procedura PRO_05 "Il sistema documentale del SGPG e gli elementi di gestione delle leggi e norme".

Con frequenza almeno quadrimestrale gli obiettivi sulla parità di genere vengono riesaminati al fine di assicurarne il corretto sviluppo.

E.W.S. Engineering misura l'andamento del proprio Sistema attraverso gli indicatori (KPI) definiti per ciascuna delle sei aree della UNI/PdR 125:2022. I criteri di calcolo di ciascun indicatore sono documentati, così da rendere le misurazioni ripetibili e confrontabili nel tempo; gli indicatori quantitativi sono aggiornati con cadenza almeno annuale e comunque a ogni variazione che coinvolga il personale, quali ingressi, uscite e passaggi di ruolo.

Il Sistema è sottoposto ad audit interni programmati, che ne verificano il livello di applicazione e l'efficacia, evidenziandone punti di forza e di debolezza.
Con cadenza almeno annuale l'Alta Direzione effettua la revisione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, per verificarne nel tempo la rispondenza alla UNI/PdR 125:2022 e l'efficacia nel perseguire la parità di genere.
Le non conformità, le azioni correttive e le azioni di miglioramento che emergono dagli audit, dalle segnalazioni o dal monitoraggio degli indicatori sono registrate, analizzate nelle loro cause e gestite fino alla verifica della loro efficacia.
Indicatori, obiettivi di miglioramento, audit interni, revisione del Sistema e gestione delle non conformità sono disciplinati nella procedura PRO_06 "Gestione indicatori e sviluppo degli obiettivi di miglioramento, audit interni sul SGPG, revisione periodica del SGPG, non conformità e azioni correttive".

Inoltre, per avere dati di confronto e misurare la qualità del clima aziendale e come si evolve nel tempo, E.W.S. Engineering effettua con cadenza annuale una apposita survey.

Con cadenza almeno annuale vengono condivisi con il Personale report sui progressi raggiunti. Il Personale viene invitato a partecipare al miglioramento continuo formulando idee e suggerimenti, ai quali viene dato riscontro.
Il miglioramento viene conseguito attraverso la sistematica analisi dei risultati e l'identificazione delle aree critiche, e anche attraverso l'aggiornamento dei processi e delle procedure sulla base dei feedback ricevuti.

Le modalità di svolgimento della survey e di gestione delle idee e dei suggerimenti sono definite nella procedura PRO_04 "Gestione del Comitato Guida per la Parità di Genere, le comunicazioni interne ed esterne, indagini benessere organizzativo e regole per la gestione delle segnalazioni".

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 https://ewsengineering.it/.
Per i neo assunti è oggetto di formazione specifica.
Le modalità di comunicazione interna ed esterna sono definite nella procedura PRO_04 "Gestione del Comitato Guida per la Parità di Genere, le comunicazioni interne ed esterne, indagini benessere organizzativo e regole per la gestione delle segnalazioni"; i criteri redazionali sono quelli della LG_01 "Linee Guida per la comunicazione inclusiva e non sessista".
È condivisa anche con la Clientela, le Organizzazioni Fornitrici e altre Parti Interessate.

Redatto da: Coordinatrice Comitato Guida *Alessandra Ugolini*	Verificato da: Comitato Guida *Alessandra Ugolini* *Alberto Rabai* *Virginia Magini*	Emesso da: Amministratore Unico *Alberto Rabai*

