La Direzione di Evolve Consorzio Stabile ha adottato la presente Politica per la Parità di Genere che consenta di prevenire e combattere ogni forma di discriminazione di genere che possa affettare i processi e le attività aziendali.

Il Consorzio si impegna nell'attuazione di un sistema di gestione per promuovere la parità di genere, per valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, che coinvolge l'attivazione delle seguenti aree: opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni; politiche a favore della gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro; politiche di gestione dei processi aziendali.

La Direzione del Consorzio si prefigge di garantire il perseguimento degli obiettivi di seguito elencati:

1. Condurre il business in maniera integra, nel rispetto della parità di genere e dell'inclusione

2. Favorire un ambiente di lavoro in cui sia garantita per tutte le parti interessate l'inclusione, la parità di genere e l'assenza di ogni forma di gender diversity, coerentemente con la vision, le finalità e i valori che da sempre caratterizzano l'azienda;

3. Attuare un efficiente ed efficace sistema di comunicazione che assicuri a tutte le parti interessate, sia interne che esterne, di poter costruttivamente contribuire al miglioramento dell'applicazione ed inclusione a tutti i livelli del Sistema di Gestione;

4. Stanziare un budget per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere, dell'integrazione e della genitorialità;

5. Sensibilizzare tutto il personale contro fenomeni di discriminazione o mobbing

6. Contrastare qualsiasi forma di discriminazione di genere.

7. Sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e sostenere la crescita umana e lavorativa di tutti i dipendenti nel rispetto delle leggi locali, dei CCNL applicati, delle linee guida UNI/PdR 125:2022 e delle convenzioni ILO applicabili.

8. Garantire una partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione del personale per entrambi i sessi

9. Garantire il mantenimento del medesimo livello retributivo nel post maternità/paternità

10. Rispettare i CCNL sottoscritti

11. Attuare azioni volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa

12. Garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale

Per raggiungere questi importanti obiettivi, la Direzione ha stabilito un programma di formazione e informazione dei dipendenti relativamente agli aspetti relativi alla parità di genere e all'inclusione e alla relativa normativa applicabile. Inoltre è stato definito un Piano strategico indicante strategie di attuazione, budget, risorse dedicate, ed appositi step di verifica sul grado di gender equity raggiunto.

Il Consorzio monitora lo stato del proprio sistema di gestione UNI/PdR 125:2022 con audit interni, al fine di riscontrare eventuali non conformità sia delle linee guida sia della normativa cogente, ed individuare eventuali azioni di miglioramento del sistema. Inoltre, si adopera affinché l'azienda e tutte le parti interessate agiscano per diffondere a livello aziendale ed extra aziendale una filosofia di "parità di genere" e "inclusione".

Il Consorzio ha adottato codici comportamentali e procedure che vietano esplicitamente ogni azione di discriminazione, sia essa di genere o di altra natura.

Tali codici impongono il rispetto delle leggi e sollecitano tutto il personale a cooperare con la Direzione al fine di garantire il rispetto di tali prescrizioni.

Il personale è invitato e sollecitato a segnalare al Comitato per la Parità di genere ogni evento che possa indurre al sospetto di potenziali atti di violenza o discriminazione sia verso personale interno che esterno.

Il personale e qualunque parte interessata può segnalare tali fatti, o anche semplicemente esprimere proprie opinioni e suggerimenti:

- inoltrando la segnalazione e/o il reclamo in forma verbale al Comitato per la Parità di Genere;
- Con lettera, anche anonima, indirizzandola all'attenzione del Comitato per la Parità di Genere;
- Via mail, scrivendo all'apposito indirizzo e-mail: compliance@evolve.it

Il Consorzio assicura comunque che tale atteggiamento cooperativo da parte del personale e dei collaboratori è incoraggiato e sostenuto e non produrrà in alcun caso conseguenze negative a carico di tale personale o azioni di pressione o ritorsione sugli stessi. Ai segnalanti verranno assicurate le stesse tutele previste dalla normativa sul whistleblowing.

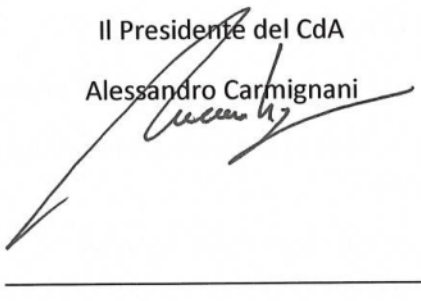
La Direzione analizza e riesamina con cadenza periodica le prestazioni del sistema di gestione per la parità di genere al fine di:

- stabilire, riesaminare e raggiungere gli obiettivi stabiliti;
- migliorare in continuo le performance del sistema di gestione e soddisfarne i requisiti;

La Direzione sollecita quindi tutto il personale, i collaboratori, i partner e i subfornitori del Consorzio ad aderire ai principi e alle politiche illustrate nel presente documento e a rispettare i principi e le disposizioni, per quanto di competenza, di tutti i documenti collegati a tale politica.

Firenze, 10.10.2025

Evolve Consorzio Stabile

Il Presidente del CdA

Alessandro Carmignani