



# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

*Rev. 0 del 30.11.2023*

**PASQUALE ALO' S.R.L.**

**Via G. Del Drago n. 49-70043 – MONOPOLI – BARI**

**C.F.-P. IVA 04387790720-Codice attività 41200**

**Tel 080-802377-.**

**e-mail [pasqualealosrl@gmail.com](mailto:pasqualealosrl@gmail.com)**

**PEC [pasqualealosrl@pcert.postecert.it](mailto:pasqualealosrl@pcert.postecert.it)**

**CODICE UNIVOCO W7YVJK9**

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

La **Pasquale Alò S.r.l.**, è un'impresa esercente attività edile e stradale, sita in Monopoli, provincia di Bari, con sede legale e operativa in *Via G. Canonico del Drago 49*, che vanta una struttura ed organizzazione all'avanguardia, avendo uno storico dei più accreditati. L'organizzazione aziendale è curata da personale esperto e professionale con una pluriennale esperienza nel settore. La società è stata costituita come Ditta Individuale nel 1968 occupandosi prevalentemente di edilizia privata e svolgendo piccoli lavori con Enti Pubblici.

L'Azienda è cresciuta aggiudicandosi appalti consistenti diventando un'impresa di una certa rilevanza nell'ambito provinciale.



## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Rev. 00 del 10.10.2023  
Pagina 2 di 4

Nel settembre 1992 la Ditta Individuale si è trasformata in una S.a.s. con socio accomandatario il rag. Pasquale Alò ed altri tre soci accomandanti, continuando a lavorare anche in abito interprovinciale producendo forza lavoro e raggiungendo obiettivi inizialmente impensabili.

L'impresa, nel 2008 ha effettuato la trasformazione da s.a.s. a s.r.l. avendo individuato nel rag Pasquale Alò l'amministratore unico.

In seguito alla scomparsa del Titolare, l'azienda è passata nelle mani del figlio Angelo.

Oggi la *Pasquale Alò Srl* è stimata e conosciuta per le sue qualità e capacità produttive.

### IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, La **Pasquale Alò S.r.l.** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, 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.

Il conseguimento della certificazione per la **Pasquale Alò S.r.l.** rappresenta solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

### I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della **Pasquale Alò S.r.l.**, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale l'Organizzazione concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

### L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione ritiene fondamentale promuovere ad ogni livello e in ogni sede dell'organizzazione una politica improntata alla Parità di Genere, nonché alla valorizzazione e alla tutela delle Diversità e delle Pari Opportunità sul luogo di Lavoro. A tal fine sono stati individuati i seguenti indirizzi



## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Rev. 00 del 10.10.2023  
Pagina 3 di 4

strategici, che costituiranno il fondamento delle politiche di periodo messe in atto dalla Fondazione:

- perseguire la Parità di Genere, valorizzare le Diversità e promuovere l'assunzione di responsabilità femminile in tutte le fasi della gestione del personale, dall'assunzione al pensionamento
- assicurare la Parità di Genere nelle politiche retributive e nelle opportunità di carriera
- prevenire e contrastare ogni forma di pregiudizio inconscio, discriminazione e molestia basati sul genere
- promuovere una comunicazione interna ed esterna improntata al rispetto delle Diversità e dell'inclusione, evitando stereotipi e utilizzando sempre un linguaggio rispettoso e neutrale
- garantire una partecipazione equa e paritaria ai percorsi di formazione e di valorizzazione, incluse iniziative sulla leadership e sulla promozione dei principi di uguaglianza e di parità di genere
- agevolare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro
- definire e rendicontare periodicamente appositi indicatori di processo che consentano di verificare l'efficacia delle azioni messe in atto a fronte di questi indirizzi.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione della **Pasquale Alò S.r.l.** ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

**Pasquale Alò S.r.l.** si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a 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.

### POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le



## **POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE**

Rev. 00 del 10.10.2023  
Pagina 4 di 4

procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. 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

### **MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

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

### **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.