

COPIA N°			COPIA CONTROLLATA <input checked="" type="checkbox"/>		
			COPIA NONCONTROLLATA <input type="checkbox"/>		
EDIZIONE 1 STATO DELLE REVISIONI					
REV	PAR	DATA	DESCRIZIONE REVISIONE		
00	tutti	01/06/2023	Emissione		
01	tutti	31/01/2024	Aggiornamento		
02	tutti	31/01/2025	Aggiornamento		
REDATTO SG			VERIFICATO, APPROVATO, EMESSE RD		

Sommario

1	Obiettivo:	1
2	Target:	1
3	Canali di Comunicazione	2
4	Contesto e Messaggi Chiave	2
4.1	Contesto:	2
4.2	Messaggi chiave:	2
5	Comunicazioni, destinatari, frequenze	2
6	Come Diffondere il Piano	3

1 Obiettivo:

Diffondere la cultura della parità di genere e della non discriminazione in azienda.

Comunicare gli impegni e i risultati raggiunti in tema di equità di genere.

Aumentare la consapevolezza interna ed esterna sulle politiche aziendali DEI (Diversity, Equity & Inclusion).

Favorire la partecipazione attiva del personale alle iniziative previste dal piano strategico DEI.

In sostanza comunicare l'impegno dell'azienda nella promozione della parità di genere e dell'inclusione nel settore edile, migliorando la reputazione e l'attrattività per talenti e stakeholder.

2 Target:

Interno: dipendenti, figure apicali, preposti, RSPP, RLS, team HR e tecnici di cantiere.

Esterno: clienti, fornitori, subappaltatori, enti pubblici, comunità locale, enti di certificazione, sindacati, associazioni di categoria.

3 Canali di Comunicazione

Canale	Responsabile
Sito aziendale	Direzione / Comitato guida
Bacheche di cantiere	Comitato guida e Capo cantiere
Social media aziendali	Comitato guida e Capo cantiere
Incontri con stakeholder	Direzione / Comitato guida
Lettere da allegare a busta paga	Direzione / Comitato guida
E-mail	Direzione / Comitato guida

4 Contesto e Messaggi Chiave

4.1 Contesto:

- Settore tradizionalmente maschile, ma con crescente attenzione all'inclusione.
- Necessità di valorizzare il ruolo delle donne e delle minoranze nel settore.
- Creazione di un ambiente di lavoro equo e sicuro.

4.2 Messaggi chiave:

1. **Inclusione e valorizzazione** – Tutti i dipendenti hanno pari opportunità di crescita.
2. **“La parità è costruita su fondamenta solide: le persone.”**
3. **“Trovati Costruzioni: cantiere aperto** alle competenze di tutte e tutti.”
4. **“Rispetto, equità e crescita:** valori da costruire ogni giorno.”
5. **“Un ambiente di lavoro sicuro è anche equo.”**
6. **Azione concreta** – L'azienda ha implementato politiche di equità retributiva e programmi di mentoring per le donne.
7. **Cultura aziendale aperta** – Creiamo un ambiente di lavoro rispettoso e privo di discriminazioni.

5 Comunicazioni, destinatari, frequenze

- **Rappresentanze sindacali aziendali:** comunicazione annuale per garantire il coinvolgimento e la trasparenza nei processi aziendali, annuale, (Decreto Bonetti);
- **Consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità:** per il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti di parità di genere, annuale (Decreto Bonetti).
- **Organismo di valutazione accreditati:** responsabili del rilascio della certificazione in conformità alla UNI/PdR 125:2022.

- **Rapporto Biennale pari opportunità alle Consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.**
 - **Dipendenti** (operai, tecnici, manager) almeno una comunicazione annuale tramite affissione bacheca, documento da allegare busta paga, social media aziendali)
 - **Stakeholder esterni** (fornitori, clienti, associazioni di categoria), almeno annuale a mezzo email.
 - **Media e pubblico** (giornalisti, social media, opinione pubblica) secondo necessità con pubblicazioni su sito aziendale o invio email
-

6 Come Diffondere il Piano

1. **Lancio Interno:**
 - Riunione aziendale con presentazione del piano.
 - Affissione in bacheca.
2. **Comunicazione Esterna:**
 - Pubblicazione sul sito aziendale.
3. **Follow-up Continuo:**
 - Monitorare le reazioni e rispondere ai commenti online.
 - Rilasciare aggiornamenti periodici sulle iniziative.
 - Organizzare momenti di confronto con dipendenti e stakeholder.