

POLICY SULLA DIVERSITÀ, EQUITÀ E SULL'INCLUSIONE



Approvato dal Consiglio di Indirizzo il 28/12/2024



POLITICA SULLA DIVERSITÀ, EQUITÀ E SULLA INCLUSIONE

Sviluppare e promuovere una cultura sulla Diversità, Equità ed Inclusione è un obiettivo strategico per Green Building Council Italia (di seguito, anche GBC Italia o Associazione).

GBC Italia riunisce le più competitive imprese, associazioni e comunità professionali italiane impegnate nel settore dell'edilizia sostenibile. In linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, l'Associazione si propone di promuovere un futuro più equo, inclusivo e sostenibile, affrontando in modo concreto le sfide globali attraverso un approccio integrato che abbraccia i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs).

Tale impegno riflette il ruolo centrale che GBC Italia intende assumere nell'evoluzione del settore dell'edilizia sostenibile, tradizionalmente caratterizzato da una forte componente maschile, verso una maggiore rappresentanza e valorizzazione di tutte le diversità.

Con il presente documento, c.d. Politica DEI vengono esplicitate le definizioni, i principi e gli ambiti interni di applicazione della stessa

L'Associazione, infatti, crede in un approccio condiviso orientato alle relazioni umane, fondamentali per un'organizzazione virtuosa: vuole mantenere un ambiente sicuro e positivo nel quale tutti possano esprimere la propria unicità, nonché conoscere e confrontarsi con le ulteriori specificità presenti nell'Associazione.

Quello della diversità è un percorso culturale di arricchimento personale e di apprendimento professionale, grazie al quale ad ogni persona viene riconosciuta come valore la propria specificità e nel quale l'insieme di tutte le diversità costituisce la ricchezza dei gruppi di lavoro. Grazie a tale percorso, l'Organizzazione vuole raggiungere l'obiettivo per cui ad ogni persona viene riconosciuto come valore la propria specificità e l'insieme di tutte le diversità costituisce la ricchezza dei gruppi di lavoro. Valorizzare le diversità significa, inoltre, cercare, promuovere, e portare nuove prospettive, opportunità di crescita e di successo per l'associazione.

Definizioni:

- **Diversità:** con il termine "diversità", si intende la comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze (di **genere e identità sociale, età, abilità fisiche e cognitive, orientamento sessuale e affettivo, caratteristiche psicologiche, sociali, di stato clinico, competenze, cultura, etnia, nazionalità, credenze religiose e politiche** o di altra natura) di ciascuna persona all'interno di una comunità.
- **Equità:** con il termine "equità" si intende l'applicazione dei **diritti** in modo giusto ed **equo** alle persone, secondo le specificità di ciascuno. L'equità, declinata in tutti i processi organizzativi, non cerca di eliminare le differenze esistenti, ma di valorizzarle e garantire trattamenti e opportunità equivalenti per superare le disuguaglianze esistenti nella società.
- **Inclusione:** con il termine "inclusione" si intende la costruzione e la presenza di un ambiente aperto e percepito come "sicuro" da tutti, in cui ogni persona sia incoraggiata a partecipare e a dare il proprio contributo distintivo, sentendosi realmente rispettata e ascoltata. Inclusione significa considerare le persone come una **rete attiva e inclusiva**, che l'Organizzazione ha la responsabilità di **abilitare**, fornendo strumenti che permettano a ciascuno di agire **comportamenti attivi e proattivi**, che mettano gli altri nelle condizioni di poter esprimere la propria specificità e unicità. Si concretizza, inoltre, in una modalità di lavoro caratterizzata da comunicazione chiara, semplice e trasparente, quale motore propulsivo che favorisce scambi e confronti di idee e opinioni, dimensioni fondamentali per la **crescita organizzativa** e di **business**. L'inclusione è un concetto fondamentale nel contesto sociale e organizzativo, che si riferisce alla creazione di un ambiente in cui tutte le persone, indipendentemente dalle loro caratteristiche individuali, si sentano accolte, rispettate e valorizzate.

I Principi Guida a cui tale Politica si rifà sono quelli di seguito elencati:

- **SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE** (SDGS 6, 7, 9, 11, 12, 13, 15). GBC Italia si impegna a promuovere l'adozione di pratiche sostenibili in ogni aspetto della filiera del mondo delle costruzioni, favorendo la riduzione dell'impatto ambientale, il risparmio energetico, la gestione efficiente delle risorse naturali e la lotta ai cambiamenti climatici. L'Associazione incoraggia l'innovazione e l'uso di tecnologie ecologiche, contribuendo alla costruzione di città e



Associazione Green Building Council Italia

comunità sostenibili e resilienti, in conformità con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

- **EQUITÀ E PARI OPPORTUNITÀ (SDGS 5, 8, 10).** GBC Italia si impegna a promuovere i valori di equità e pari opportunità, per garantire l'equità di trattamento a tutti i livelli organizzativi ed eliminare ogni forma di discriminazione basata su genere, età, etnia, orientamento sessuale, disabilità o qualsiasi altra caratteristica personale. L'Associazione promuove pari opportunità di accesso al lavoro, formazione, sviluppo professionale e progressione di carriera, puntando a ridurre le disuguaglianze e a favorire un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato.
- **INCLUSIVITÀ E VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ (SDGS 4, 16).** GBC Italia riconosce il valore delle differenze individuali come un'opportunità di arricchimento e crescita. L'Associazione promuove una cultura inclusiva, in cui ogni individuo è incoraggiato a esprimere appieno le proprie competenze, esperienze e potenzialità. L'inclusione sociale e professionale è alla base della creazione di un ambiente di lavoro rispettoso e collaborativo, dove la diversità è un punto di forza per l'innovazione e il successo collettivo.
- **PROMOZIONE DEL BENESSERE E DELLA QUALITÀ DELLA VITA (SDGS 3, 8).** GBC Italia si impegna a promuovere e tutelare la salute e il benessere delle persone, promuovendo condizioni di lavoro sicure e dignitose, favorendo la conciliazione tra vita lavorativa e personale, sostenendo iniziative di formazione continua che migliorino la qualità della vita ed il benessere.
- **EDUCAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ (SDGS 4, 17).** GBC Italia riconosce l'importanza della formazione e dell'educazione continua come strumenti fondamentali per promuovere la consapevolezza riguardo ai temi della sostenibilità, dell'inclusione e dell'equità. L'Associazione si impegna a diffondere conoscenze e buone pratiche nel settore dell'edilizia sostenibile, sia internamente che verso il pubblico, collaborando con istituzioni, enti pubblici e privati per accelerare il raggiungimento degli Obiettivi dell'Agenda 2030.
- **COLLABORAZIONE E PARTNERSHIP PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE (SDGS 17).** L'Associazione promuove la collaborazione attiva con altri stakeholder e organizzazioni della società civile e altre imprese al fine di contribuire alla realizzazione di progetti e politiche che supportino lo sviluppo sostenibile. Attraverso il rafforzamento di reti e partenariati, GBC Italia intende ampliare il proprio impatto positivo sul territorio, contribuendo alla realizzazione degli Obiettivi Globali dell'Agenda 2030.

Per realizzare un vero cambiamento di paradigma è necessario che i principi della presente Politica siano integrati nei processi dell'Associazione coinvolgendo i relativi stakeholder, con l'obiettivo di creare ambienti e situazioni inclusive che non ostacolino la partecipazione e favoriscano la contaminazione di idee e prospettive.

□

Di seguito sono riportate le aree in cui l'associazione intende attivarsi a partire dal 2024 fattivamente.

A. SELEZIONE ED ASSUNZIONE DEL PROPRIO PERSONALE, GESTIONE DELLA CARRIERA ED EQUITÀ SALARIALE.

La selezione e assunzione del personale, la gestione della carriera e l'equità salariale sono aspetti cruciali nella promozione della parità di genere, inclusività e sostenibilità all'interno delle organizzazioni. Un approccio attento e strategico a queste dimensioni può contribuire in modo significativo a ridurre le disuguaglianze di genere, creare ambienti di lavoro più inclusivi e sostenibili, e garantire un successo a lungo termine per l'impresa e la società.

- **Selezione e assunzione del personale**
Nella selezione e assunzione del personale è essenziale che i processi siano privi di bias di genere e che le opportunità siano effettivamente accessibili a tutti, indipendentemente dal genere, garantendo ad esempio:
 - Processi di selezione equi, per eliminare stereotipi o pregiudizi che possono influenzare le decisioni di selezione;
 - Linguaggio inclusivo negli annunci di lavoro: gli annunci di lavoro vanno redatti utilizzando un linguaggio inclusivo e non stereotipato, per evitare di scoraggiare, anche inconsciamente, la candidatura di persone appartenenti a determinati gruppi di genere.



Associazione Green Building Council Italia

- Obiettivi di parità di genere: Implementare politiche attive per aumentare la rappresentanza femminile in tutte le posizioni;
- Gestione della carriera
Una volta assunte, le persone devono avere pari opportunità di sviluppo professionale, avanzamento di carriera e accesso a posizioni di leadership, indipendentemente dal loro genere. Ad esempio:
- Promozione basata su merito: la valutazione delle prestazioni e le opportunità di promozione devono essere basate su criteri di merito, evitando pregiudizi legati al genere;
- Flessibilità lavorativa; politiche di lavoro flessibile, come il lavoro da remoto o l'orario flessibile, possono aiutare a bilanciare meglio vita professionale e personale;
- Promuovere la leadership femminile attraverso politiche e iniziative volte a sostenere l'accesso delle donne;
- Equità salariale.

L'equità salariale è un aspetto fondamentale per raggiungere la parità di genere, ad esempio:

- È essenziale garantire parità di salario per lavoro equivalente;
- La trasparenza nella politica retributiva, con la pubblicazione delle fasce salariali per ruoli specifici, aiuta a ridurre il gap di genere e a promuovere una cultura aziendale più equa.

B. ELEZIONE SIA DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI INDIRIZZO SIA DEL COMITATO ESECUTIVO

Le organizzazioni con leadership più inclusive ottengono risultati migliori nell'attrarre e valorizzare talenti, perché consolidano la propria reputazione sociale e responsabilità d'impresa, e risultano in questo modo più innovative. L'Associazione si impegna pertanto a:

- Attivare strumenti che possano garantire la presenza di almeno 1/3 del genere meno rappresentato con l'obiettivo di raggiungere entro il 2030 l'equità tra rappresentanza maschile e femminile (= 50% e 50%);
- Attivare strumenti che possano garantire la possibilità di una distribuita rappresentazione territoriale.

C. EVENTI, COMUNICAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEI GRUPPI DI LAVORO

La reputazione è un intangibile costruito su una base di fiducia e integrità. Non è solo ciò che facciamo, ma come lo facciamo e con quali valori. È importante in questo processo perseguire la coerenza e impegnarsi giorno per giorno a diventare veri ambasciatori dei principi che perseguiamo.

L'Associazione si impegna pertanto a:

- Ispirata dalla campagna europea "No Women No Panel", al fine di promuovere una partecipazione bilanciata e plurale di donne e uomini negli eventi di comunicazione, attivare strumenti che possano garantire la presenza di almeno 1/3 di donne tra i componenti dei panel/tavoli/ospiti per gli eventi organizzati;
- Promuovere la presenza del genere meno rappresentato all'interno dei gruppi di lavoro;
- Adottare canali, mezzi e strumenti di comunicazioni che siano accessibili in termini fisici, linguistici e culturali (ad es. sviluppare materiale informativo in diverse lingue, ricorrere all'uso di tecnologie smart);
- Qualora sia previsto l'utilizzo di servizi di catering, proporre un menù che consideri anche regimi alimentari diversi (ad es. celiaci, vegetariani/vegani, ecc...);
- In tutte le azioni di comunicazioni (ad esempio pre/post eventi) assicurare un equilibrio nel racconto (ad es. congruente numero di interviste, foto ecc...);
- Assicurare che il linguaggio e le immagini usate nelle comunicazioni siano allineate con la presente politica;
- Considerando lo scopo dell'associazione, attivare scelte per garantire che l'impatto ambientale delle iniziative sia minimizzato (favorire l'utilizzo di mezzi pubblici per gli spostamenti in caso di eventi in presenza, riduzione del materiale cartaceo, raccolta differenziata ecc.).



Associazione Green Building Council Italia

La presente politica sarà sviluppata, monitorata e revisionata con cadenza regolare (su base triennale in linea con la durata di una consiliatura), per garantire che i principi siano continuamente ampliati e promossi all'interno del contesto associativo e diventino parte integrante dei piani strategici.

Dicembre 2024