



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

LO SCOPO E GLI SFORZI DELLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE

EXUP opera nell'ambito dei servizi di progettazione di ingegneria integrata e gestione dei processi informativi delle costruzioni con procedura BIM (Building Information Modeling), direzione lavori e coordinamento sicurezza oltre che verifiche sulla progettazione delle opere ai fini della validazione/approvazione, ai sensi della normativa vigente.

Nell'espletamento di tali attività, la Direzione intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle persone, in modo equo ed inclusivo, nel pieno rispetto e valorizzazione delle diversità, ritenendo che tale politica sia fondamentale per il successo dell'organizzazione e per il benessere dei lavoratori.

In linea con l'applicazione dei principi di uguaglianza, imparzialità, rispetto della dignità delle persone ed eliminazione di ogni forma di discriminazione, EXUP adotta misure organizzative, operative e culturali, finalizzate a garantire le pari opportunità lavorative tra uomini e donne.

In tale contesto, nasce l'esigenza di implementare un sistema di gestione in linea con quanto previsto dalla prassi UNI/PdR 125:2022, che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizzando i propri sforzi nelle seguenti aree:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

EXUP crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

RISULTATI BASATI SULLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

EXUP, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti nell'organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

EXUP con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, EXUP ha stabilito delle politiche più specifiche, di seguito illustrate, a cui la Direzione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

EXUP, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti. Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- Le esigenze delle donne presenti nell'organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;

- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate;

GESTIONE DELLA CARRIERA

EXUP è consapevole che i risultati economici raggiunti, dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano. In tale contesto, intende gestire le occasioni di sviluppo di carriera, in relazione ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.

La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata, deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi, nonché assicurare il benessere in termini di sicurezza e comfort;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza del personale, rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

EQUITÀ SALARIALE

EXUP, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, la nostra organizzazione, rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff;
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

EXUP sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

EXUP intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro, attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni;

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.

EXUP attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- Che siano pianificate azioni preventive specifiche, in base al rischio;
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie.

COMUNICAZIONE

La Direzione reputa fondamentale ascoltare le persone che operano per l'organizzazione e coinvolgerle nel processo di miglioramento continuo in termini di Equità, Inclusione, Parità di Genere, Valorizzazione delle diversità ed Empowerment Femminile.

EXUP definisce ed implementa dei piani di comunicazione specifica, interna ed esterna (marketing, pubblicità..), basata sulla responsabilità, usando nelle azioni comunicative, un linguaggio rispettoso delle differenze di genere ed impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, allineando il flusso comunicativo alla cultura aziendale.

Inoltre, il rispetto di tali tematiche, influisce le scelte di adesione ad associazioni e/o di partecipazione ad eventi, facendo sì che in ogni evento promosso da EXUP, venga messa massima cura nell'assicurare, per quanto possibile, una composizione bilanciata per genere tra i relatori/relatrici.

RECLAMI E MISURE DISCIPLINARI

EXUP adotta tolleranza zero per ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, diffamazione, o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare altre persone, realizzati da parte di Dipendenti, Lavoratori/lavoratrici, o qualsiasi altro Stakeholder, e prende in considerazione le segnalazioni di episodi tale entità, che si sono verificati corso delle attività lavorative.

Chiunque ritenga di essere stato discriminato o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è pregato di segnalarlo attraverso l'indirizzo e-mail “**info@exup.it**” senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni.

Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida per la Parità di Genere di EXUP.

Prima emissione del 03/03/2025