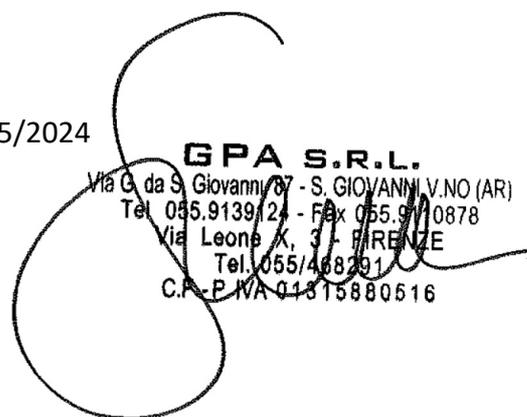




POLITICA GENERALE E POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

San Giovanni Valdarno, 06/05/2024

GPA S.R.L.
Via G. da S. Giovanni, 87 - S. GIOVANNI V.NO (AR)
Tel. 055.9139124 - Fax 055.9110878
Via Leone X, 3 - FIRENZE
Tel. 055/468291
C.F. - P.IVA 01815880516

A large, stylized handwritten signature in black ink is written over the contact information for GPA S.R.L.



GPA S.r.l.

Sede legale:

Via Giovanni da San Giovanni, 87 – 52027 San Giovanni Valdarno (AR)

Sede operativa:

Via Leone X, 3 – 50129 Firenze (FI)

Tel.: 055-9139124 (San Giovanni Valdarno) - 055-468291 (Firenze)

e-mail: info@gpapartners.com

pec: info@pec.gpapartners.com

Sito internet: www.gpapartners.com

MISSION E VISIONE STRATEGICA

G.P.A. S.r.l. opera da quasi trenta anni nel campo della progettazione di opere di ingegneria civile.

In particolare, i principali ambiti nei quali si trova a operare G.P.A. S.r.l. sono:

- progettazione di edifici a carattere abitativo, commerciale e sociale;
- progettazione di complesse strutture in cemento armato e acciaio;
- progettazione di opere pubbliche;
- progettazione di opere edili prefabbricate;
- interventi nei delicati settori delle grandi infrastrutture, dell'ecologia e delle reti tecnologiche;
- attività di Direzione Lavori e Coordinamento Sicurezza sia in cantieri pubblici, che privati;
- attività di project management.

L'obiettivo è quello di svolgere, da ingegneri, un ruolo importante nella soluzione di problemi specifici ponendosi come qualificato punto di riferimento principalmente per operatori pubblici, aziende e imprese del settore.

Il lavoro di équipe di oltre trenta persone, con l'ausilio delle più avanzate tecnologie dell'automazione e della progettazione assistita da computers, è funzionalmente organizzato in due sedi, San Giovanni Valdarno e Firenze.

Questa dimensione, certamente rilevante nel panorama degli studi professionali, è però fortemente legata al senso di una "bottega" di ingegneria civile, in cui ogni realizzazione vede la personale e piena partecipazione dei vari soggetti dello studio professionale. Il tutto lontano, e anzi antagonista, di modi diversi ed esistenti di intendere la professione di ingegnere, caratterizzati dalla improvvisazione o dalla attenzione non tanto al problema ingegneristico quanto alla realizzazione economica e al "business" legato all'attività di progettazione.

Dalla sua nascita la GPA S.r.l. ha avuto tra i suoi principi ispiratori:

- l'attenzione e il rispetto per dipendenti e collaboratori;
- l'integrazione sociale e la sostenibilità ambientale;
- il rispetto della parità di genere e delle pari opportunità per tutti, per rimuovere pregiudizi e stereotipi basati sul sesso, la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

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 GPA 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 GPA S.r.l. rappresenterà 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 GPA 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 la GPA S.r.l. 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 di carattere generale:

- ✓ 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

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione della GPA 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.

La GPA S.r.l. si impegna:

- ✓ a incoraggiare l'implementazione di 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 promuovere iniziative volte a informare, sensibilizzare e coinvolgere il personale riguardo alle questioni di pari opportunità e all'empowerment delle donne, evitando stereotipi e sottolineando il contributo significativo delle donne
- ✓ a promuovere una comunicazione trasparente, inclusa l'attività di marketing e pubblicità, che esprima chiaramente l'impegno per raggiungere la parità di genere, valorizzare la diversità e sostenere l'empowerment femminile;

- ✓ a garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- ✓ a garantire mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

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

Nello specifico gli impegni assunti dalla GPA S.r.l. sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione e 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

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tali carriere intende riferirle 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 e il benessere visto come sicurezza e comfort;

- ✓ la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- ✓ considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile;
- ✓ 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

La nostra organizzazione, 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, l'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. L'organizzazione 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 (prenderci cura del nascituro/a);

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

La nostra organizzazione 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.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

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. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- ✓ che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- ✓ che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;

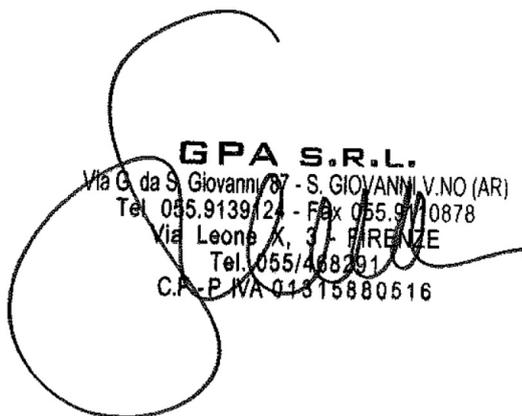
- ✓ la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- ✓ l'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- ✓ che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- ✓ lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

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

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.



GPA S.R.L.
Via C. da S. Giovanni, 07 - S. GIOVANNI V.NO (AR)
Tel. 055.9139124 - Fax 055.9110878
Via Leone X, 3 - FIRENZE
Tel. 055/468291
C.F. P. IVA 01815880616