

## Policy Diversità e Inclusione: Parità di Genere

AREAPROGETTI si configura come luogo di lavoro inclusivo, caratterizzato dalla promozione attiva di azioni positive per prevenire qualsiasi forma di pregiudizio, discriminazione o disuguaglianza di opportunità partendo dal creare cultura e sensibilità.

AREAPROGETTI srl riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato e inclusivo alla gestione delle Risorse Umane, che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

Creare una cultura di parità di genere per AREAPROGETTI è la base della strategia sulle persone, per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La policy è rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda ed è condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

A tale proposito, infatti, si sottolinea che la vicepresidente Raffaella Magnano è presente in organizzazioni al femminile: Torino città per le donne (<https://www.torinocittaperledonne.org/>); Apid, associazione delle PMI con leadership femminile (<https://www.apid.to.it/>), e ricopre il ruolo di presidente di CAFID, Coordinamento di Associazioni che si occupa di impresa e dirigenza al femminile (<https://www.cafid.it/>).

In particolare, AREAPROGETTI persegue:

### 1. Processo di Selezione e Assunzione

AREAPROGETTI si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, basata sulla valutazione delle esperienze, competenze e capacità.

Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

**Per noi le differenze sono un valore.** Avere risorse con differenti percorsi di studio ed esperienze di lavoro, differenze di genere e di cultura, nei gruppi di lavoro creativi rappresenta una ricchezza.

In particolare, valorizziamo le diverse sensibilità di approccio ai problemi progettuali, che sono mediate da genere, età, formazione, provenienza.

Per questo stimoliamo ogni candidato affinché esprima il potenziale ed il proprio valore, fondamentali nella valutazione della scelta delle risorse umane, indipendentemente da età, sesso, etnia e stato di famiglia.

L'azienda assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

I soci amministratori coinvolti nelle attività di accoglienza e onboarding favoriscono e incentivano la creazione di un gruppo di lavoro basato su due importanti asset, il senso di appartenenza e l'adesione ai valori aziendali di eticità correttezza e rispetto

## **2. Sistema annuale di valutazione della Performance**

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Nel corso del processo si promuove, inoltre, la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

## **3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione**

AREAPROGETTI si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti, dipendente e collaboratori, volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, l'impatto sull'organizzazione aziendale di tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli stereotipi di genere, alla capacità di comunicare in maniera inclusiva.

AREAPROGETTI, infine, si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi, inclusi corsi sulla leadership, sia donne sia uomini.

La nostra azienda dedica tempo ed attenzione all'Ascolto dei collaboratori.

C'è un filo diretto che non è mai stato definito sportello, ma che in effetti lo è. Tutte e tutti, possono rivolgersi ai soci e amministratori di AREAPROGETTI in qualsiasi momento per discutere dei loro problemi in tema di lavoro, e con la Vice presidente in particolare, per le tematiche di genere o più legate al benessere in azienda.

Abbiamo deciso che la crescita di AREAPROGETTI è frutto del lavoro di tutti ed è strettamente legata al contributo dei nostri collaboratori: per questo stimoliamo il Coinvolgimento nelle scelte dello studio: ognuna ed ognuno esprime la propria opinione, il proprio potenziale ed il proprio valore.

## **4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera**

AREAPROGETTI srl promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di crescita professionale, mobilità interna e di successione a posizioni manageriali, avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali, in coerenza con i principi di un'organizzazione

inclusiva e rispettosa della parità di genere. AREAPROGETTI si impegna quindi che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni.

### **5. Definizione politiche retributive**

La politica di remunerazione di AREAPROGETTI contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

### **6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro: conciliazione vita-lavoro, tutela genitorialità, prevenzione molestie sul lavoro**

AREAPROGETTI si impegna a migliorare la conciliazione dei tempi di vita-lavoro delle e dei suoi dipendenti e collaboratori/collaboratrici in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati.

Inoltre, supporta i/le dipendenti e collaboratori/collaboratrici durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

In situazioni di relativa emergenza la richiesta di permessi è concessa immediatamente e nel caso di collaboratori/collaboratrici viene immediatamente attivato un team di lavoro per sopperire alle scadenze del suo obiettivo, in modo da assicurare l'allontanamento senza disagio o stress legati agli impegni professionali

AREAPROGETTI considera la genitorialità ed i caregiver due fattori distintivi dell'organizzazione. Pertanto, oltre i CCNL di riferimento, si attiva con servizi e modalità gestionali per tutelare la maternità/paternità e l'assistenza attraverso l'ascolto e l'accoglimento di richieste (ove possibile) che valorizzino l'esperienza della genitorialità e dell'assistenza come momenti di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità e l'assistenza.

Infine, AREAPROGETTI si impegna a prevenire le molestie nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere, che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Il tipo di lavoro svolto, somma di competenze specifiche ma con forte componente creativa, richiede un confronto molto frequente. Le Riunioni sono organizzate in orari compatibili con le esigenze dei dipendenti e collaboratori e mai imposte.

Nella sede di AREAPROGETTI, ampia e luminosa, ci sono spazi a disposizione dei/delle dipendenti e collaboratori/collaboratrici che consentono la socializzazione e lo scambio interpersonale ed interculturale: cucina e sala da pranzo, con utilizzo libero in qualsiasi ora della giornata e due spazi per il relax.

### 7. Rappresentatività di AREAPROGETTI SRL in eventi

AREAPROGETTI si impegna affinché i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di panel di tavole rotonde, eventi, convegni o conferenze, anche di carattere scientifico, per sottolineare la propria immagine di equal employer e dichiarare in modo trasparente la volontà di AREAPROGETTI nel perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

### 8. Conformità e certificazione alla UNI PdR 125:22

AREAPROGETTI SRL si è dotata di un sistema di gestione della parità di genere e di inclusione secondo la UNI/PdR 125:22 al fine di ottenere la certificazione delle misure adottate nello svolgimento delle attività.

Tale politica viene diffusa e compresa dal personale e rivista periodicamente, in occasione dei riesami della direzione.

Data 29.09.2023

Comitato Guida

  
Firme  


Il Presidente

