



La certificazione della parità di genere



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Febbraio 2024 – rev. 00



La certificazione della parità di genere



MISSION E VISIONE STRATEGICA

IA2 Srl è un General Contractor che grazie all'esperienza maturata come Società d'Ingegneria e Architettura, si propone nel mercato come un'Impresa di costruzioni capace di coordinare una molteplicità di competenze ed esperienze professionali, per fornire alle Pubbliche Amministrazioni e Committenti Privati sia la progettazione sia la realizzazione finale dell'opera. Nata nel 2014, è presente nel mercato Italiano ed estero, come una società capace di affiancare clienti, studi di progettazione ed imprese di costruzione nella realizzazione di grandi opere complesse nel settore alberghiero, commerciale, residenziale, ospedaliero, logistico e aeroportuale.

Risolvendo e semplificando problemi complessi portiamo i nostri clienti al raggiungimento dei loro obiettivi. IA2 Srl è il partner ideale per coloro che cercano lo sviluppo di un progetto coordinato ed interdisciplinare, strutturale, impiantistico, architettonico di alto profilo. Fondata da Alessio Mozzato, Geometra e Project Manager, coordinatore di progetto che ha collaborato per portare a termine opere complesse, grazie ad un approccio metodologico e standardizzato, nel pieno rispetto di scopo, tempi e costi. Grazie alla padronanza e controllo degli aspetti tecnici e gestionali, ha sviluppato con efficacia un'enorme capacità di problem solving estremamente pratico e concreto. In passato, ha affiancato studi di progettazione e imprese di costruzioni per grandi opere, offrendo assistenze tecniche ed egregie supervisioni economiche. Si occupa di appurare la corretta progettazione ed esecuzione di opere sia in corso d'opera che finali, senza tralasciare i sopralluoghi, l'esecuzione dei rilievi, delle indagini e dei monitoraggi delle opere esistenti o di nuova realizzazione.

Grazie anche ad uno staff giovane e altamente qualificato, è in grado di proporre soluzioni tecniche alternative per ogni progettazione esecutiva e costruttiva dell'opera, tenendo sempre in considerazione lo scopo finale e la qualità richiesta del Cliente nel rispetto dei costi e delle necessità temporali dell'impresa, dunque è un riferimento sicuro e affidabile per chi cerca consulenza di rilevanza.

L'azienda inoltre, ha raggiunto negli anni diverse importanti qualificazioni:

2018-2021 GA BIM - ICMQ, EA - Code:34

2022-2025 ISO 9001:2015 - SIS Certifications, EA - Code:28,34

2023-2026 ISO 14001:2015 - SIS Certifications, EA - Code 34,28



La certificazione della parità di genere



2023–2026 ISO 45001:2018 – SIS Certifications, EA – Code 34,28

2022–2027 SOA – SOALAGHI

- OG1: V (fino a € 5.165.000)
- OG9: II (fino a € 516.000)
- STAFF e PROGETTAZIONE: III bis (fino a € 1.500.000)

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, IA2 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 IA2 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 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 IA2 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



La certificazione della parità di genere



parità di genere 2020–2025 definita dall'Unione Europea – al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ 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

- L'impegno della direzione di IA2 srl è di mantenere e migliorare la parità tra uomo e donna all'interno dell'azienda guardando a qualità come impegno personale, attenzione nell'esecuzione della mansione, professionalità; il genere risorse aziendale non è e non dovrà essere limite all'accesso di miglioramento di posizione e remunerazione.
- Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di IA2 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.

IA2 si impegna:

- ad adottare 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;



La certificazione della parità di genere



- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e 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 da IA2 sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Nella pubblicazione di offerte di lavoro non si fa nessun riferimento al genere, le risposte agli annunci vengono vagliate sulla base di competenze e disponibilità.

Gestione della carriera

L'accesso a mansioni a più elevata responsabilità e remunerazione è conseguenza di evidenze oggettive di attenzione all'esecuzione degli incarichi, disponibilità e professionalità.



La certificazione della parità di genere



Equità salariale

La remunerazione è riferita ai vari livelli di responsabilità.

Genitorialità, cura, conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Le variazioni che vengono apportate all'orario lavorativo cercheranno di essere decise in base alle esigenze aziendali ed al confronto con le risorse coinvolte per dare maniera ad ogni singola persona di raggiungere quanto più possibile un ottimale conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi da dedicare a se stessi e/o alla propria famiglia.

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

L'azienda raccomanda a tutti i lavoratori di segnalare qualsiasi accenno o evidenza di ogni tipo di abuso sui luoghi di lavoro usando i canali formali e informali al fine di scongiurare tali episodi.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

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

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 di essa nel sito internet aziendale.