



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Ed.01 rev.01 del 16 Settembre 2024

Denominazione: **ILPA S.r.l.**

Sede Legale: Zona Industriale PIP LOTTO 21 81030 TEVEROLA (CE)

Recapito Telefonico: (+39) 081.18655143

Mail ilpa@piccolocostruzioni.it

PEC ilpa.srl@pec.it

P. IVA 03002660615

MISSION E VISIONE STRATEGICA

ILPA è una società operante, nel settore delle costruzioni specificamente nella **Manutenzione di edifici civili e manutenzione di strade**, dotata di personale specializzato e di una dotazione di attrezzatura adeguata per appalti pubblici e privati sino alla concorrenza di importi di cui alla Soglia VII, del Sistema di certificazione SOA previsto dal codice dei contratti Pubblici come criterio di qualificazione per la partecipazione alle procedure di gara della P.A.

Denominazione: ILPA

Forma giuridica: Società a responsabilità limitata

Sede: Zona Industriale PIP LOTTO 21 81030 TEVEROLA (CE)

Durata della società: 31/12/2100

*In Possesso di attestazione di qualificazione all'esecuzione di Lavori Pubblici, rilasciata da **DAP SOA S.p.A. il 23-09-2021** – Attestazione n° **5321/46/01** per le seguenti categorie:*

CATEGORIA OG1

CLASSIFICAZIONE IV

CATEGORIA OG3

CLASSIFICAZIONE VII

CATEGORIA OG6

CLASSIFICAZIONE V

CATEGORIA OG8

CLASSIFICAZIONE III

CATEGORIA **OG10**

CLASSIFICAZIONE **II**

CATEGORIA **OS22**

CLASSIFICAZIONE **I**

CATEGORIA **OS12 -A**

CLASSIFICAZIONE **III BIS**

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

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

- ✓ 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 di ILPA 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.

ILPA s.r.l. 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;
- ✓ 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 ILPA s.r.l. sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Attuazioni di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

Gestione della carriera

Miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

Equità salariale

Attuazione di processi di bilanciamento della remunerazione in logica di total reward

Genitorialità, cura

Attuazione di processi per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver .

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

Miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenibilità capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione delle diversità di genere.

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

Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole – fondata su questioni di genere.

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 sul sito istituzionale.