

PREMESSA

Area Progetto Associati (APA) è uno studio associato di progettazione che opera da anni nel settore dell'architettura e dell'ingegneria con un approccio integrato e multidisciplinare.

Crediamo che la valorizzazione delle persone e delle competenze, indipendentemente dal genere, sia la chiave per realizzare progetti innovativi, sostenibili e di qualità.

Con questa politica intendiamo formalizzare il nostro impegno a garantire parità di opportunità, inclusione e rispetto reciproco, in linea con la UNI PdR 125:2022, riconoscendo che la diversità è un valore che arricchisce i nostri processi creativi e progettuali.

IMPEGNI AZIENDALI

1. Cultura e strategia

- Promuovere una cultura inclusiva in cui la progettazione sia frutto della collaborazione di prospettive diverse.
- Integrare i principi della parità di genere nei valori fondanti dello studio e nei rapporti con clienti, partner e fornitori.
- Sensibilizzare i soci, i collaboratori e i partner esterni sull'importanza di una cultura libera da stereotipi.

2. Governance

- Nominare un/una *Responsabile della Parità di Genere* incaricato/a di monitorare i progressi e proporre azioni di miglioramento.
- Garantire una governance trasparente nelle decisioni relative a incarichi, responsabilità progettuali e ruoli di coordinamento.
- Inserire obiettivi di parità di genere nella pianificazione strategica dello studio e verificarne annualmente i risultati.

3. Gestione delle risorse umane

- Adottare processi di selezione e collaborazione che si basano esclusivamente su competenze, creatività e professionalità.
- Offrire pari opportunità di inserimento a giovani professionisti e professioniste, anche tramite tirocini e collaborazioni formative.
- Garantire percorsi di aggiornamento tecnico e creativo aperti a tutti, senza distinzione di genere.

4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne nello studio

- Favorire la presenza femminile nei ruoli di responsabilità tecnica e di coordinamento dei progetti.
- Promuovere programmi di affiancamento e mentoring per supportare la crescita professionale delle collaboratrici.
- Valorizzare le competenze di tutte le figure professionali, con particolare attenzione alla rappresentanza equilibrata nei team di progetto.

5. Equità remunerativa

- Assicurare parità di trattamento economico per ruoli e incarichi equivalenti, sia per i soci che per i collaboratori.
- Verificare periodicamente la struttura retributiva, con impegno a correggere eventuali differenziali di genere.
- Rendere trasparente la politica retributiva, garantendo criteri chiari di valutazione e crescita professionale.

6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

- Offrire flessibilità organizzativa (orari flessibili, smart working, gestione per obiettivi) per conciliare attività lavorative e vita privata.
- Sostenere la maternità e la paternità, incoraggiando l'uso equilibrato dei congedi parentali.
- Favorire un rientro agevole dopo periodi di assenza, con percorsi di reinserimento e aggiornamento.

MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO

- APA misurerà i propri progressi tramite i KPI previsti dalla UNI PdR 125:2022.
- Verranno redatti report annuali condivisi con soci e collaboratori.
- Ogni anno saranno fissati obiettivi specifici per rafforzare la cultura inclusiva e migliorare la rappresentanza di genere nello studio.

APPROVAZIONE E DIFFUSIONE

La presente politica è approvata dai Soci di Area Progetto Associati, diffusa a tutti i collaboratori e pubblicata sul sito web istituzionale, per condividerne i principi con clienti, partner e stakeholder esterni.

Data: 05.03.2025

Firma dei Soci:

