

HUB ENGINEERING CONSORZIO STABILE SOCIETÀ CONSORTILE A R.L. riconosce l'importanza della parità di genere come valore fondamentale per il benessere delle persone e per il successo aziendale. La nostra organizzazione si impegna a promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e privo di discriminazioni, garantendo pari opportunità a tutte le persone indipendentemente dal genere e supportando l'empowerment femminile, in conformità con la UNI/PdR 125:2022.

HUB ENGINEERING è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone.

Si è dotata, infatti, di un sistema di gestione UNI/PdR 125 ed opera attraverso un approccio basato sull'imparzialità, non ammettendo alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove, inoltre, le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

HUB ENGINEERING preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;

- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

L'impegno di **HUB ENGINEERING** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

A tale scopo ha adottato specifiche policies sulle seguenti aree tematiche:

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Prevenzione abusi e molestie

allo scopo di raggiungere i seguenti obiettivi:

- Garantire equità di trattamento e pari opportunità nelle fasi di selezione, assunzione, sviluppo professionale e retribuzione.
- Promuovere la presenza equilibrata di genere nei ruoli e nelle responsabilità aziendali.
- Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e violenza di genere, inclusi molestie e stereotipi di genere.
- Favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata mediante l'adozione di misure di welfare aziendale.
- Sensibilizzare e formare il personale sulle tematiche di parità di genere.
- Monitorare e misurare periodicamente gli indicatori di parità di genere per il miglioramento continuo.

prevedendo i seguenti interventi:

1. Selezione e Assunzione

- ✓ Definizione di processi di selezione neutri e trasparenti, con criteri oggettivi.
- ✓ Monitoraggio della rappresentanza femminile nelle assunzioni.
- ✓ Formazione per i recruiter sulla prevenzione di bias di genere.
- ✓ Inclusione di un numero equilibrato di candidature femminili nei processi di selezione.

2. Gestione della carriera

- ✓ Parità di accesso a promozioni e ruoli di leadership.
- ✓ Programmi di mentoring e coaching per la crescita professionale delle donne.
- ✓ Monitoraggio delle carriere per evitare il fenomeno del "soffitto di cristallo".
- ✓ KPI sulla percentuale di donne in ruoli apicali.

3. Equità salariale

- ✓ Analisi periodica del gender pay gap e piani di azione per ridurre le disuguaglianze.
- ✓ Adozione di griglie salariali trasparenti e basate su competenze e responsabilità.
- ✓ Comunicazione chiara dei criteri di retribuzione e avanzamento.

4. Genitorialità e cura

- ✓ Estensione e promozione del congedo parentale per entrambi i genitori.
- ✓ Benefit aziendali per supportare i genitori (asili nido aziendali, voucher babysitter).
- ✓ Protezione da discriminazioni legate alla maternità/paternità.
- ✓ Programmi di rientro graduale al lavoro dopo la maternità/paternità.


5. Conciliazione vita-lavoro

- ✓ Flessibilità oraria e possibilità di smart working.
- ✓ Settimana lavorativa ridotta o modelli di lavoro part-time senza penalizzazioni di carriera.
- ✓ Politiche di benessere aziendale (welfare, supporto psicologico).
- ✓ Bilanciamento equo dei carichi di lavoro tra uomini e donne.

6. Prevenzione abusi e molestie

- ✓ Adozione di un codice etico con tolleranza zero verso molestie e discriminazioni.
- ✓ Canali di segnalazione sicuri e anonimizzati.
- ✓ Formazione obbligatoria su prevenzione delle molestie e discriminazione di genere.
- ✓ Figura di riferimento per gestire le segnalazioni.

HUB ENGINEERING attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.

 <p>HUB ENGINEERING CONSORZIO STABILE SOCIETÀ CONSORTILE A R.L.</p>	<p>POLITICA Parità di Genere</p>	<p>Manuale SGQ Allegato 1 Rev.2 del 20/12/2024</p>
---	--	--

L'Alta Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione nella figura del RSG.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, è stato costituito un Comitato PARITA' DI GENERE composto da: Direzione generale (DGE), Responsabile Coordinamento Gestione e Controllo (RCGC) e Responsabile Sistema di Gestione Parità di Genere (RSG).

Per garantire l'efficacia della politica, **HUB ENGINEERING** si impegna a:

- Rilevare periodicamente il livello di parità di genere all'interno dell'organizzazione attraverso specifici KPI (Key Performance Indicators).
- Pubblicare annualmente un report sui progressi e sulle azioni intraprese.
- Coinvolgere tutte le parti interessate nella revisione delle strategie adottate.

La presente politica è resa disponibile a tutti i dipendenti e stakeholder attraverso i canali di comunicazione aziendali (è consultabile nella sezione "responsabilità sociale" del ns. sito web) ed è parte integrante della cultura organizzativa.

La direzione assegna risorse (dettagliate nel Piano strategico), responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Data: 20/12/2024

La Direzione
