



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

STATO DEL DOCUMENTO

REV.	MOTIVAZIONE	DATA
0	PRIMA EMISSIONE	05/06/2024

Mission e Visione Strategica

IN.TE.SO. Ingegneria, nella sua visione strategica, ha ritenuto di concentrarsi sul conseguimento di certificazioni coerenti con l'obiettivo generale della sostenibilità. Dalla fine del 2021 siamo certificati UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 45001.

A partire da questi presupposti l'azienda ha ritenuto importante indirizzarsi verso l'adozione di una strategia strutturata, finalizzata al conseguimento ed alla valorizzazione della parità di opportunità, in riferimento al genere, ma con un'attenzione alla intersezionalità rispetto ad altri possibili fattori di discriminazione quali ad esempio l'età, l'origine etnica, l'orientamento sessuale ecc. Riteniamo infatti che questa scelta sia un coerente sviluppo dell'attenzione ai temi della sostenibilità già dimostrata nei confronti dell'ambiente con l'adozione di un Sistema di Gestione conforme alla norma UNI EN 14001 e nei confronti della promozione del benessere, della sicurezza e della salute delle persone con l'adozione di un Sistema di Gestione conforme alla norma UNI EN 45001.

Il percorso verso la Parità di Genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria mission ed in coerenza con la visione strategica orientata alla sostenibilità a 360 gradi, IN.TE.SO. Ingegneria ha deciso di integrare il proprio Sistema di Gestione con gli aspetti inerenti la Parità di Genere in maniera conforme alla UNI/PdR 125:2022, 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.

La certificazione del Sistema di Gestione 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.

Principi Ispiratori

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di IN.TE.SO. Ingegneria 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 IN.TE.SO. Ingegneria concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata - 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;
- Desegregazione dei settori formativi e lavorativi relativamente all'occupazione femminile.

L'Impegno della Direzione

IN.TE.SO. Ingegneria considera dalla sua fondazione come elemento imprescindibile della propria mission la qualità del clima aziendale e l'attenzione alle persone, nei confronti del personale, della propria clientela e delle parti interessate in generale.

Dalle analisi effettuate nella logica di misurare il grado di maturità della propria organizzazione nella caratterizzazione di tale approccio in ottica di genere è emersa la necessità di formalizzare le pratiche inclusive, già attuate in azienda, mediante l'adozione di un Sistema di Gestione che documenti tali pratiche, le renda esigibili, favorisca il protagonismo delle e dei dipendenti nella costruzione del sistema aziendale di gestione della parità di genere.

Sulla base di tali presupposti, con l'intento di favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione ritiene fondamentale sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività. IN.TE.SO. Ingegneria 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 di eventuali sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti e collaboratori 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 di personale e collaboratori 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, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile;
- a rafforzare interventi finalizzati a promuovere l'equità di genere e il principio di non discriminazione fuori dal proprio contesto organizzativo rivolti ai propri portatori di interessi;
- a favorire attraverso la valorizzazione come role models al femminile delle dipendenti che operano nell'azienda la desegregazione degli ambiti lavorativi da parte di donne e ragazze.

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 e 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 IN.TE.SO. Ingegneria sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Al fine di evitare discriminazioni di genere e di non sperimentare una mancanza di attrattività delle proprie posizioni nei confronti della popolazione femminile, si adotta la seguente policy per il recruitment:

- 1) Si tiene nota delle candidature per ciascuno dei profili selezionati, ai fini di avere nel tempo un dato statistico;
- 2) Si utilizza rigorosamente il genere maschile e quello femminile nelle job description;
- 3) Durante il colloquio si pongono le stesse domande a tutte/i le /i candidate/i;
- 4) Non si effettuano domande sullo stato delle persone (coniugato/a, convivente, fidanzato/a, n. di figli, intenzione di avere figli);
- 5) Non si effettuano domande su eventuali carichi di cura.

Gestione della carriera

Al fine di tendere al bilanciamento nelle posizioni di leadership e favorire lo sviluppo professionale di entrambi i generi si adotta la seguente policy:

- 1) Si diffonde una cultura aziendale basata sulla generalizzazione delle opportunità di carriera, imperniata solamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- 2) Si favorisce un ambiente lavorativo basato sulla qualità dei rapporti umani e sulla valorizzazione della diversità come elemento che genera innovazione;
- 3) Si elaborano in ottica di genere i dati del personale, compresi quelli relativi alla progressione di carriera;
- 4) Si offrono opportunità di sviluppo professionale a tutto il personale;
- 5) Si prevedono formazioni specifiche rivolte allo sviluppo e al miglioramento della leadership.

Equità salariale

Al fine di garantire l'equità salariale si adotta la seguente policy:

- 1) Si dispone di un mansionario dettagliato in relazione ai diversi profili professionali;
- 2) Si informano annualmente i/le dipendenti delle politiche retributive;
- 3) Si monitorano i dati disaggregati per genere relativi agli stipendi distinguendo le parti variabili dello stesso, in riferimento al genere.

Genitorialità e cura

Al fine di una valorizzazione della genitorialità e della cura si adotta la seguente policy:

- 1) Si favorisce la diffusa conoscenza dei diritti stabiliti normativamente e/o contrattualmente in riferimento al congedo di maternità, paternità, parentale e ad altri tipi di congedi finalizzati a favorire le attività di cura;
- 2) Si predispongono Piani di coinvolgimento della lavoratrice in maternità o in congedo parentale, da attuare esclusivamente su sua richiesta; si rendono disponibili tali Piani anche al lavoratore padre che ne richieda l'attuazione a causa di utilizzo dei congedi parentali;
- 3) Si predispongono programmi di reinserimento al lavoro dopo la maternità o l'utilizzo di congedi parentali, al fine di favorire la formazione e/o informazione su eventuali cambiamenti avvenuti nel periodo di assenza.

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

Al fine di garantire l'equilibrio tra lavoro e vita si adotta la seguente policy:

- 1) Si organizzano le riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita;
- 2) Si garantisce la partecipazione anche a chi è titolare di contratti part-time, a tempo determinato ecc.;
- 3) Si offre la possibilità di avere una flessibilità di orario, tenendo prioritariamente conto delle necessità di conciliazione derivanti da genitorialità o altri impegni di cura;
- 4) Si offre la possibilità dell'orario di lavoro part-time o dello smart working.

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

Al fine di garantire l'attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro si adotta la seguente policy:

- 1) Si elabora ed adotta un Piano per la prevenzione e la Gestione delle Molestie sul lavoro;
- 2) Si organizza una formazione specifica di tutto il personale alla quale partecipa anche la Direzione;
- 3) Si dispone di una documentazione informativa sul tema da mettere a disposizione di tutto il personale e da condividere in occasione di tutti gli on-bording;
- 4) Si adotta una modalità di segnalazione anonima degli accadimenti che possono rientrare nella fattispecie delle molestie, in senso lato;
- 5) Si individua una responsabilità specifica da attribuire ad una persona all'interno della organizzazione adeguatamente formata.

Monitoraggio e Attuazione della Politica

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio di tutte le norme di riferimento del Sistema di Gestione aziendale, 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 (almeno una volta all'anno) 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 aziendale così come riportato nel Piano della Comunicazione integrato nel Manuale del Sistema di Gestione.