

# POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE

Norma di riferimento UNI/PdR 125:2022

---

La IN.CO. srl, all'interno del proprio sistema di gestione aziendale, ha voluto evidenziare la propria propensione verso la garanzia della Parità di genere, attraverso una serie di procedure, obiettivi e strategie, rispondenti agli standard indicati dalla PdR 125:2022.

La Direzione della IN.CO., implementando il sistema rispondente ai requisiti della PdR 125, ha inteso sottolineare e dare evidenza all'esterno e a tutti gli stakeholders interessati, dell'esistenza in azienda di una cultura, relativamente al rispetto totale della parità di genere, diffusa a tutti i livelli e condivisa da tutte le persone aventi ruoli decisionali ed operativi all'interno della struttura aziendale. Tale cultura peraltro, in questa sede evidenziata relativamente alla parità di genere, è estesa a tutte le tipologie di diversità, che la Direzione intende salvaguardare in riferimento ad ogni possibile forma e manifestazione.

Nell'ambito del Sistema aziendale, la IN.CO. si impegna a:

- Implementare ed applicare costantemente procedure di gestione delle "risorse umane" orientate alla massima inclusività, in particolar modo in fase di selezione ed inserimento di nuovo personale ad ogni livello ed in termini di possibile percorso di crescita professionale. Tali elementi non devono essere in alcun modo condizionati dal genere di appartenenza delle persone interessate e coinvolte, ma determinati esclusivamente da elementi quanto più possibile oggettivi e riferibili ad esperienza, formazione ed in generale competenza e merito;
- Comunicare in ogni occasione valida e con tutti gli strumenti a disposizione la propria propensione all'inclusività, alla valorizzazione della parità di genere e di tutte le forme di diversità che potrebbero presentarsi nel corso delle attività aziendali;
- Creare e mantenere un ambiente di lavoro quanto più possibile inclusivo e ostile ad ogni forma di contrasto alle diversità ed alla parità di genere in particolare.

La IN.CO., all'interno del proprio sistema di gestione ed all'interno della propria procedura di gestione delle risorse umane in particolare, stabilisce modalità operative definite e relative attività di monitoraggio continuo, per garantire i seguenti aspetti che vanno a comporre il piano strategico aziendale nell'ambito della promozione e della garanzia del rispetto della parità di genere:

**Cultura e strategia:** Diffusione in azienda di una cultura aperta ad ogni tipo di diversità e volta a favorire la parità di genere al proprio interno, attraverso un ambiente di lavoro adeguato, strategie volte a gestire e monitorare ogni singola attività che potrebbe in qualche modo favorire qualsiasi forma di discriminazione, pianificazione e realizzazione di appositi programmi formativi a tutti i livelli finalizzata alla massima diffusione e condivisione di tale cultura;

**Governance:** Garanzia di un modello di governance esercitato dalla proprietà che, attraverso la promozione di strategie e procedure definite, intende non solo promuovere la cultura dell'inclusione, ma monitorarla nel tempo attraverso modalità di intervento in caso di qualsiasi forma di minaccia di un ambiente di lavoro inclusivo ed attraverso la promozione e la diffusione di strumenti attraverso i quali, ogni persona

# POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE

Norma di riferimento UNI/PdR 125:2022

---

direttamente interessata possa mettere la proprietà a conoscenza di eventi critici o potenzialmente critici, ed attraverso canali di comunicazione appositamente determinati;

**Processi di gestione delle Risorse Umane (HR):** Determinazione di procedure di gestione delle risorse umane volte a garantire il rispetto delle diversità in ogni fase della vita lavorativa, dalla selezione ed eventuale assunzione del personale, alla gestione delle carriere, alla determinazione dei salari, alla gestione di situazioni quali la genitorialità e le necessità di cura, alle opportunità per la conciliazione dei tempi vita-lavoro ed ovviamente alla tutela ed alla tolleranza zero per qualsiasi forma di abuso e/o molestia;

**Opportunità di crescita ed inclusione di ogni tipo di genere in azienda:** Modalità di inserimento in azienda e successivo posizionamento e progresso lavorativo, totalmente neutri ed in alcun modo volti a favorire un genere rispetto all'altro;

**Equità remunerativa per genere:** Definizione di livelli remunerativi e di eventuali benefits, determinati esclusivamente in base ai contratti collettivi dei lavoratori del settore di appartenenza, alle esigenze materiali del singolo lavoratore a prescindere dal genere di appartenenza, a criteri di tipo meritorio, quali l'esperienza maturata e le responsabilità in ambito operativo;

**Tutela della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro:** Definizione di politiche mirate a favorire eventuali lavoratori che si trovino in condizioni di genitorialità in tutte le sue fasi, quindi dalla fase precedente, alla fase successiva all'evento.

Tutto quanto viene riportato dalla presente Politica è esattamente espressione delle volontà della Direzione, ma perché tutto ciò possa trovare reale applicazione, la Direzione ritiene indispensabile il massimo impegno e la collaborazione costante da parte di tutto il personale aziendale.

Quartu Sant'Elena, 31/07/2024

La Direzione