

**PRINCIPI BASE**

La Direzione di INCIDE ENGINEERING S.r.l., in accordo con le strategie e gli obiettivi generali di crescita dell'impresa, promuove la parità di genere e la creazione di un una realtà lavorativa sempre più inclusiva, senza alcuna distinzione tra uomini e donne, nessun diverso trattamento, ma uguali diritti, uguali doveri e uguali opportunità.

In particolare, la Direzione si impegna a:

- attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione;
- rivolgere opportunità di carriera e programmi di sviluppo professionale alle proprie risorse umane, indistintamente, senza alcuna disparità di genere;
- promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere;
- valorizzare ogni forma di diversità e l'empowerment femminile;
- garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutto il personale, indipendentemente dal genere;
- non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro ed esigenze familiari;
- dotarsi di misure per consentire l'equilibrio vita/lavoro (work-life balance);
- assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto e non tollerare alcuna forma di discriminazione, mobbing o molestie, incluse molestie sessuali;
- porre attenzione al linguaggio e ai comportamenti, consci e inconsci, del personale che possano ostacolare il fine perseguito;
- rafforzare l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione del personale relativamente ai contenuti della presente Politica e ai temi della parità di genere;
- agire nel pieno rispetto delle norme e delle leggi vigenti applicabili al settore di riferimento;
- perseguire il miglioramento continuo attraverso l'applicazione della Prassi UNI/PdR 125:2022 sul sistema di gestione per la parità di genere;
- sottoporre periodicamente il sistema di gestione per la parità di genere ad autovalutazione interna e valutazione da parte di un Ente terzo indipendente;
- monitorare e misurare i processi e i risultati ottenuti raccogliendo evidenze oggettive e quantitative;
- assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle risorse umane dell'organizzazione;
- sottoporre a revisione periodica la presente Politica, considerando gli eventi e i cambiamenti occorsi e i risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

**POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE**

Per ciascuno dei seguenti temi della Prassi UNI/PdR 125:2022:

- 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) Prevenzione abusi e molestie

la Direzione INCIDE ENGINEERING S.r.l. ha stabilito delle politiche specifiche, di seguito riportate. A ciascuna politica, che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili, indicati nel Piano strategico per la parità di genere.

**1) SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

INCIDE ENGINEERING S.r.l. nelle attività di selezione e assunzione del personale rispetta i seguenti principi:

- selezionare la persona candidata con criteri neutrali rispetto al genere;
- prendere in considerazione in fase di selezione le qualità personali, come professionalità, competenza, specializzazione, attitudine al lavoro in team e motivazione;
- non effettuare in fase di selezione domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- prevedere, in fase di assunzione, una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità, non influenzata dal genere.

**2) GESTIONE DELLA CARRIERA**

INCIDE ENGINEERING S.r.l. gestisce le carriere del personale interno secondo i seguenti principi:

- adottare processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità e i livelli professionali;
- rivolgere le opportunità di carriera e i programmi per lo sviluppo professionale a tutto il personale, indifferentemente dal genere;
- tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni apicali, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- rendere disponibili i dati relativi al personale, es. assunzioni, situazione lavorativa per genere, formazione, livelli contrattuali, licenziamenti, pensionamenti, congedi, retribuzione corrisposta;
- creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei dipendenti e delle dipendenti;
- prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato;

### **3) EQUITÀ SALARIALE**

INCIDE ENGINEERING S.r.l., in fase di assunzione e nel corso della carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano una retribuzione equa per il lavoro svolto;
- garantire che non si creino disparità retributive per il medesimo ruolo;
- riconoscere la retribuzione in relazione al ruolo e alle responsabilità e basare eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio sui risultati conseguiti e sugli obiettivi raggiunti;
- documentare i criteri di retribuzione, premi e benefit e renderli accessibili all'interno dell'organizzazione;
- informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda, anche con riferimento a benefit e programmi di welfare;
- mantenere un programma di welfare che consideri le esigenze delle persone di ogni genere ed età;
- predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, premi, programmi di welfare.

### **4) GENITORIALITÀ E CURA**

INCIDE ENGINEERING S.r.l. intende garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei familiari e sostiene i seguenti principi:

- attuare programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo);
- predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo);
- attuare meccanismi di informazione finalizzati a supportare il personale nella richiesta dei congedi;
- pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (es. formazione), inclusi eventuali piani di "engagement" da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità;
- mantenere nell'ambito del programma di welfare aziendale iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

### **5) CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**

INCIDE ENGINEERING S.r.l. intende garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, attraverso un bilanciamento che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore/trice. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- rivolgere le misure work-life balance a tutto il personale, a prescindere dal genere;

- valutare le richieste del personale e, se conciliabili con le mansioni e responsabilità, stipulare accordi specifici per consentire il lavoro part-time, smart working o flessibilità di orario;
- effettuare una valutazione periodica della soddisfazione del personale sui temi work-life balance;
- programmare le riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale;
- programmare le riunioni di lavoro in modo che possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e in smart working.

## 6) PREVENZIONE MOLESTIE

La Direzione di INCIDE ENGINEERING S.r.l. ripudia ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) ed esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno, verso il quale ha TOLLERANZA ZERO. In particolare, l'organizzazione attua azioni concrete ispirate dai seguenti principi:

- individuare il rischio di ogni forma di mobbing e di abuso fisico, verbale, digitale e pianificare azioni di prevenzione;
- dare piena attuazione alle previsioni di legge e ai contratti collettivi del lavoro, in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro;
- mantenere attivo un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;
- prevedere una specifica formazione a tutti i livelli sulla "tolleranza zero" rispetto a ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma;
- prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;
- attuare dei sondaggi periodici presso il personale interno per indagare se ha vissuto personalmente e se è a conoscenza di abusi;
- effettuare l'analisi eventi avversi segnalati;
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale rispetto al genere.