
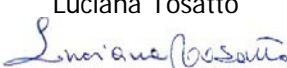
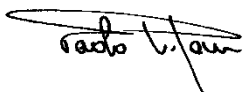


POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Rev.	Data	Descrizione	Redazione Responsabile SG PdG	Verifica Comitato Guida	Approvazione Direzione
00	30/10/2025	Prima emissione	Paola Gianotti	Fulvio Sabato  Luciana Tosatto 	Paolo Vigone 

1. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la propria visione strategica, la I.E.C. S.r.l. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (di seguito SGPG), conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per promuovere la parità di genere nel percorso di crescita professionale di tutti/e i/le dipendenti, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment di ogni genere.

La I.E.C. S.r.l. riconosce il valore della diversità e si impegna a garantire pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente da genere, età, origine, disabilità o orientamento.

2. I PRINCIPI ISPIRATORI

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della I.E.C. S.r.l. sono:

- imparzialità e inclusività;
- correttezza e trasparenza;
- valorizzazione del personale;
- tutela della persona;
- contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione.

La I.E.C. S.r.l. concentra i propri impegni affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025* definita dall'Unione Europea.

Il SGPG persegue i seguenti obiettivi:

- recepire i principi di parità di genere nell'intero percorso professionale e in tutte le fasi di vita dei/delle lavoratori/trici, dal momento della selezione fino al pensionamento;
- garantire un'equa presenza femminile all'interno del contesto lavorativo;
- garantire condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne;
- garantire un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione;
- promuovere l'integrazione dei principi di gender equality all'interno della propria struttura organizzativa;
- eliminare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta;
- garantire equità retributiva e pari accesso a carriera e formazione;
- favorire un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e privo di molestie.

3. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione della I.E.C. S.r.l. si impegna a:

- adottare strumenti finalizzati a prevenire ogni forma di discriminazione di genere e a contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- 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 dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi;
- sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro quali smart working, part-time e orari di lavoro flessibili, tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- favorire azioni di informazione e sensibilizzazione del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, contrastando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile.

4. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le politiche sulla parità di genere 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 politiche per la parità di genere sono relative ai seguenti temi:

1. selezione e assunzione;
2. gestione della carriera;
3. equità salariale;
4. genitorialità e cura;
5. conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
6. prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro.

La Direzione
Dr Ing. Paolo Vigone

