

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E PER L'INCLUSIONE

I.TEC S.r.l. riconosce il valore di ogni persona e considera le differenze un fattore di arricchimento e di crescita per l'Impresa e per la Società in generale, per questi motivi:

- si impegna a garantire un ambiente di lavoro aperto, inclusivo e stimolante, nel quale ognuno possa esprimere il proprio potenziale
- riconosce e rispetta i diritti fondamentali delle persone e si oppone fermamente a qualsiasi forma di discriminazione e non inclusione basata sul genere, sul sesso e orientamento sessuale, così come, più in generale, su opinioni, orientamento politico, fede, religione, nazionalità, etnia, età, stato coniugale, condizioni di disabilità, aspetto fisico, condizione economica e sociale
- chiede a tutto il personale di impegnarsi attivamente per rispettare i principi, gli indirizzi e gli impegni espressi nella presente Politica; analogo approccio viene caldeggiato da parte di tutte le parti interessate (es. collaboratori, fornitori, outsourcers, ...) che entrano in relazione con la nostra Impresa.

Per dare forza, concretezza e visibilità a questo impegno, abbiamo adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, in linea con i requisiti della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2002, e nominato il Comitato Guida per la Parità di Genere, al quale tutti possono rivolgersi per informazioni e proposte finalizzate a dare sempre più forza all'approccio inclusivo dell'Impresa.

La Direzione si impegna a fornire le risorse necessarie per la concreta applicazione della presente Politica e per lo sviluppo di iniziative per la promozione della Parità di Genere all'interno e all'esterno dell'Impresa.

Risorse Umane

I.TEC S.r.l. valuta i collaboratori unicamente sulla base delle competenze, espresse e potenziali, e delle performance rese da ognuno, a partire dalla ricerca e selezione, e in ogni fase della vita in azienda fino alla cessazione del rapporto di lavoro; a questo proposito, ha predisposto apposite procedure con l'obiettivo di rendere neutrali, in particolare rispetto al genere, i processi di:

- ✓ ricerca e selezione del personale
- ✓ assunzione e on-boarding
- ✓ valutazione delle prestazioni
- ✓ mobilità interna e successione a posizioni manageriali
- ✓ definizione delle retribuzioni
- ✓ accesso alla formazione, inclusa quella di taglio manageriale
- ✓ tutela della genitorialità e conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa
- ✓ gestione costruttiva dei conflitti e delle relazioni tra le persone
- ✓ cessazione del rapporto di lavoro.

Comunicazione

I.TEC S.r.l. si adopera affinché la comunicazione interna ed esterna, a prescindere dal mezzo utilizzato, sia inclusiva e libera da quegli stereotipi e *unconscious bias* che spesso caratterizzano il modo in cui le persone si relazionano, con particolare riferimento agli stereotipi di genere.

L'Impresa richiede e favorisce, anche attraverso la formazione, una comunicazione gentile, inclusiva e rispettosa di tutte le differenze, in particolare quelle di genere, promuovendo un'immagine positiva di donne e ragazze, anche in ottica di *empowerment femminile*.

Per quanto possibile, in relazione alle competenze di volta in volta necessarie, I.TEC favorisce la partecipazione del personale femminile, in qualità di relatrici, ad eventi esterni, convegni e occasioni di promozione anche tecnico-scientifica dell'azienda e dei suoi servizi.

Formazione

I.TEC S.r.l. presta attenzione affinché le iniziative di addestramento, formazione e informazione siano accessibili a tutto il personale, organizzando gli eventi in date, orari e modalità idonee a garantire a tutti/e la possibilità di partecipare. L'azienda favorisce inoltre la partecipazione delle collaboratrici a corsi professionalizzanti, di taglio manageriale e di sviluppo di *soft skills*, al fine di agevolare il percorso di crescita professionale.

Mobilità interna e successione a posizioni manageriali

I.TEC S.r.l. si impegna a offrire ai propri dipendenti pari opportunità nello sviluppo e crescita personale e professionale, valorizzandone le competenze e le potenzialità e agevolandone la formazione. Lo sviluppo di carriera si basa sulla valutazione imparziale delle performance, delle competenze e sul riconoscimento dei meriti. L'azienda ritiene importante perseguire una prospettiva di bilanciamento di genere nel proprio organico e nelle posizioni di leadership e intende adottare iniziative in tal senso, favorendo innanzitutto la crescita interna delle risorse.

Tutela della genitorialità e conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa

I.TEC S.r.l. è convinta che anche l'esperienza della genitorialità possa essere un momento di acquisizione di nuove competenze e nuova consapevolezza in ambito professionale e si impegna ad adottare e comunicare a tutto il personale iniziative specifiche per favorire la piena fruizione dei congedi parentali e per conciliare al meglio i tempi di vita personale e lavorativa, affinché la genitorialità sia parte integrante di un percorso di crescita e realizzazione personale e professionale.

A questo proposito, I.TEC S.r.l. garantisce nei termini di legge la protezione del posto di lavoro, il mantenimento del livello retributivo e di eventuali benefit al rientro dalla maternità, così come l'impegno a curare la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.

Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia)

I.TEC S.r.l. esprime tolleranza zero rispetto ad ogni forma di molestia, mobbing, bullismo, discriminazione, e si impegna, attraverso la comunicazione e la formazione, ad incrementare il livello di conoscenza e consapevolezza rispetto a questi temi, mettendo a disposizione strumenti adeguati per segnalare eventi, anche in forma anonima, garantendo che essi saranno affrontati tempestivamente da parte dell'azienda e dei suoi incaricati/e nelle modalità definite dalle procedure predisposte.

In particolare, si invita il personale ad utilizzare la piattaforma Whistleblowing, già attiva sul sito istituzionale, anche per la segnalazione di questa tipologia di eventi, così come di episodi di non inclusività e proposte per il miglioramento e l'inclusione.

2 aprile 2024

L'Amministratore Delegato

