

	<p>POLITICA Parità di Genere</p>	<p>Manuale SGQ Allegato 1</p>
---	---	--

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

ITS Engineering Company è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare la nostra società si è dotata di un sistema di gestione **UNI/PdR 125**.

Infatti, la società opera secondo la prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e **non ammette alcuna forma di discriminazione** diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

ITS Engineering Company preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia dell'organizzazione, del cliente e di tutte le parti interessate.

Sviluppo di Carriera e Leadership Inclusiva

ITS Engineering Company si impegna a garantire che i processi di crescita professionale e di sviluppo delle competenze in ambito ingegneristico e gestionale siano equi, trasparenti e liberi da pregiudizi, in piena coerenza con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

1. **Formazione e Valorizzazione Paritaria:** L'Organizzazione adotta **politiche di formazione e di valorizzazione** del personale che garantiscano la **partecipazione equa e paritaria** di entrambi i sessi. Tutti i percorsi di sviluppo, inclusi i **corsi sulla leadership** e quelli specifici sulle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), sono pianificati e promossi attivamente per assicurare un accesso bilanciato, al fine di rimuovere le barriere che potrebbero ostacolare l'acquisizione di competenze strategiche o l'accesso a ruoli chiave tecnici e gestionali.
2. **Mobilità Interna e Piani di Successione:** Vengono implementate **politiche di mobilità interna e piani di successione a posizioni manageriali e apicali** basate esclusivamente sul merito, sulle competenze e sul potenziale. Tali politiche sono concepite per favorire la **trasparenza** dei processi di selezione, assicurando che le opportunità di progressione siano accessibili in modo paritario e per identificare e preparare in modo proattivo un *pool* di talenti diversificato, con l'obiettivo strategico di **ridurre il divario di genere nel management** e nei ruoli di direzione tecnica.

Tutti i processi relativi alla crescita professionale sono sistematicamente **monitorati** dal Comitato per la Parità di Genere per prevenire distorsioni e assicurare che la progressione di carriera sia coerente con i principi di equità salariale e valorizzazione della diversità.

	<p>POLITICA Parità di Genere</p>	<p>Manuale SGQ Allegato 1</p>
---	---	--

Conciliazione Vita-Lavoro e Genitorialità

ITS Engineering Company considera la conciliazione tra vita professionale e vita privata un elemento cruciale della sua politica di inclusione e parità di genere. A tal fine, l'Organizzazione sostiene politiche che favoriscono:

- L'adozione di misure per la flessibilità oraria, lo *smart working* e il sostegno ai congedi parentali, in ottemperanza alla normativa vigente e ai contratti collettivi.
- L'impegno ad **adottare politiche per il mantenimento dei *benefit* aziendali** (ad esempio, premi, *fringe benefit* o contributi di *welfare* aziendale, ove previsti) **durante i periodi di congedo obbligatorio e facoltativo per maternità/paternità**, garantendo che l'assenza per ragioni genitoriali non comporti una penalizzazione economica o la perdita di vantaggi accessori per la lavoratrice o il lavoratore.
- L'attuazione di misure di formazione e sensibilizzazione ai dipendenti e ai manager sui temi della genitorialità e della parità di genere.

ITS Engineering Company, attua principi di non discriminazione, monitora e valuta l'efficacia della politica di genitorialità, in modo da poter apportare miglioramenti e adattamenti, nella migliore conciliazione vita-lavoro. Con la consapevolezza che un miglior ambiente di lavoro, genera un clima positivo, collaborativo ed innalza il livello reputazionale dell'Organizzazione.

ITS Engineering Company attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate nelle tematiche di diversità, inclusione e parità di genere.

L'Alta Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione nella figura del **RSGQ** (Responsabile Sistema Gestione Qualità, se applicabile).

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, viene costituito il **Comitato PARITÀ DI GENERE** composto dal DGE, da HR e da RSGQ.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nella nostra bacheca aziendale ed è inviata in formato elettronico a tutti i dipendenti, fornitori e clienti.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nella sezione "responsabilità sociale" del ns. sito web www.its-engineering.com

Data: 27.12.2022

ITS Srl