

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE ED INCLUSIONE

La Direzione aziendale della **INTERPRO ENGINEERING CONSULTANTS SRL**, attraverso il presente documento, tenendo conto del contesto interno ed esterno nel quale opera ed in collaborazione con il Comitato di Guida per la parità di genere nominato, intende definire con la presente politica i principi e gli obiettivi che determinano l'impegno dell'Azienda nei confronti del tema della parità di genere e della valorizzazione delle diversità.

La Società intende garantire la gestione di tutte le fasi di una risorsa dell'organico aziendale garantendo i principi delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia, mediante la predisposizione di sistemi di segnalazione e monitoraggio utili ad identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento da tale sistema.

Presupposto fondamentale è quello di ridurre il cosiddetto gender gap e situazioni simili che possono verificarsi durante lo svolgimento delle attività aziendali.

In particolar modo saranno monitorate:

- Le differenze retributive;
- Le opportunità di avanzamento di carriera;
- La gestione delle differenze di genere;
- La tutela della genitorialità.

In virtù di ciò, **INTERPRO** si impegna:

- **Ad enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguendo la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento definendo un piano di azione che preveda iniziative per migliorare il benessere delle Persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata;**
- **A comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;**
- **A promuovere attività ed eventi volti a sensibilizzare in ordine alla parità di genere e l'inclusione, anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media;**
- **A creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;**
- **A garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico.**

Per l'ottenimento dei risultati ambiti **INTERPRO** definisce i seguenti obiettivi attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) dettagliati nel Piano Strategico, sulla base delle aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e Strategia: mantenimento di un ambiente di lavoro favorevole alla valorizzazione del processo di inclusione e di parità di genere.**
- **Governance: messa a punto e introduzione di un iter di governance per la tutela della parità di genere e di inclusività nonché per identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;**
- **Processi HR: introduzione di processi che delineino le diverse fasi che caratterizzano il "ciclo di vita" del dipendente all'interno dell'azienda, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;**
- **Opportunità di crescita e inclusione: miglioramento delle performance in tema di parità di genere ed inclusività rispetto ai percorsi di carriera di crescita interni e relative tempistiche;**
- **Equità remunerativa: mantenimento e perfezionamento dei processi per l'equità di remunerazione tra i generi;**
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: implementazione delle politiche di supporto al personale dipendente nelle loro attività genitoriali e di caregiver.**

INTERPRO intende individuare i propri punti di forza e di debolezza nel settore dell'inclusione nel proprio contesto lavorativo, lavoratori di genere diverso, di cultura diversa, credo religioso, migliorandone sempre più tutti gli aspetti, con l'obiettivo ultimo di riuscire ad "abolire" simbolicamente dal proprio lessico aziendale il concetto di "diversità".

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali di Responsabilità Sociale, Qualità, Sicurezza e Ambiente.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

La presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere e al responsabile del SDGPG.

CIVITA CASTELLANA (VT), 02/09/2024

LA DIREZIONE

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Roberto Lacer", written over a horizontal line.