

In coerenza con gli indirizzi societari volti a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, la Direzione, in collaborazione con il comitato Guida, garantisce:

- Rispetto del principio costituzionale di parità ed uguaglianza all'interno dell'azienda e nel quotidiano esercizio dell'attività lavorativa;
- Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo;
- L'adozione di politiche per prevenire qualsiasi genere di discriminazione all'interno del luogo di lavoro, anche in base al sesso, nonché durante il processo di assunzione del personale;
- Organizzazione di corsi di formazione e di iniziative volte alla promozione dei principi di uguaglianza e di parità di genere di cui la direzione si fa garante;
- Previsione di Politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- Opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzione, senza distinzioni di genere;
- Il divieto, durante lo svolgimento di colloqui volti all'assunzione di nuove risorse, di porre domande inerenti alla vita matrimoniale e familiare ovvero ad eventuali progetti del candidato/a relativi alla propria sfera personale di vita privata;
- La tutela dell'equità remunerativa per genere;
- L'individuazione e il conseguente monitoraggio periodico e costante di indicatori di processo appartenenti alle aree: Cultura e Strategia, Governance, HR, Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere e tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- I principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity;
- Una funzionale collaborazione con le associazioni di categoria e con i sindacati, qualora presenti, al fine di prevedere e garantire i diritti e le tutele verso i propri dipendenti contro ogni tipo di discriminazione;
- Adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- L'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;
- Politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare;
- Procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i BIAS (pregiudizi inconsapevoli);

- Che le descrizioni della mansione da assumere sono neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;
- Processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- Il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- Che le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale sono rivolte all'intero organico aziendale;
- Il monitoraggio dei dati relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti ed alla retribuzione effettivamente corrisposta;
- Un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;
- L'informazione ai/alle dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;
- Programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità e modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
- Meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;
- Iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver;
- Misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti;
- Possibilità di smart working o di altre forme di lavoro flessibile, nonché orario flessibile;

La Direzione di INTERCOM Srl si impegna a riesaminare annualmente la presente politica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione, e a renderla disponibile alle parti interessate interne ed esterne, tramite esposizione in bacheca aziendale in zona caffè centrale e pubblicazione sul sito internet <https://www.intercomfacades.com/>

Cittadella, 02/12/2024

L'Amministratore Delegato

