POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E IL WELFARE

Politica globale del Sistema di Gestione, ai sensi dell'art. 6.1 della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022

1. Il nostro impegno

InGeoLab S.r.l. riconosce nella parità di genere un valore fondante della propria identità e un fattore di crescita, qualità e innovazione. Con la presente Politica l'Alta Direzione formalizza l'impegno a costruire e mantenere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, nel quale ogni persona possa esprimere pienamente il proprio potenziale indipendentemente dal genere, sostenendo l'empowerment femminile. La Politica recepisce i principi del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162, ed è adottata in conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

2. I principi

- **Pari opportunità:** uguali possibilità di accesso, partecipazione, crescita e valorizzazione in ogni fase del percorso professionale, dalla selezione alla cessazione del rapporto.
- **Non discriminazione:** esclusione di ogni discriminazione, diretta o indiretta, fondata sul genere, e contrasto ai bias espliciti e impliciti.
- **Equità remunerativa:** pari retribuzione a parità di mansione, ruolo e livello, in una logica di total reward comprensiva di benefit e welfare.
- **Valorizzazione delle differenze:** la diversità come risorsa, a sostegno dell'autonomia e del potere decisionale delle donne.
- **Conciliazione vita-lavoro:** equilibrio tra sfera professionale e privata, con particolare attenzione alla genitorialità.
- **Trasparenza:** criteri chiari e verificabili di selezione, valutazione, retribuzione e crescita.
- **Tolleranza zero:** nessuna forma di molestia, violenza fisica, verbale o digitale è tollerata sul luogo di lavoro.

3. I nostri impegni concreti

- **Selezione e carriera:** processi di recruiting e di sviluppo professionale neutri rispetto al genere, basati esclusivamente su competenze e merito.
- **Equità salariale:** monitoraggio periodico del differenziale retributivo a parità di livello, con l'obiettivo di ridurlo nel tempo.
- **Welfare e genitorialità:** strumenti di flessibilità (part-time, lavoro agile) e servizi a sostegno del rientro dai congedi.
- **Ascolto e tutela:** un Punto di ascolto riservato per segnalare, anche in forma anonima, situazioni di disparità o molestia, senza alcuna ritorsione.
- **Comunicazione responsabile:** linguaggio e immagini privi di stereotipi di genere, in ogni comunicazione interna ed esterna.

4. Governance, obiettivi e misurazione

L'attuazione della Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere, istituito dall'Alta Direzione, che redige e aggiorna un Piano strategico e ne monitora l'andamento attraverso un sistema di indicatori (KPI) articolato nelle sei aree previste dalla prassi UNI/PdR 125:2022 — cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita, equità remunerativa, tutela della genitorialità. La presente Politica e i relativi risultati sono riesaminati almeno una volta l'anno dall'Alta Direzione e, ove necessario, aggiornati.