



POLITICA
Parità di Genere
UNI/PdR 125:2022

Manuale SGQ

Allegato 1

REV.02 del
29/10/2025

INNOCENTE & STIPANOVICH S.R.L. è impegnata nel sostegno dei valori della parità di genere, dell'inclusione e della diversità, adottando un sistema di gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022.

L'azienda opera secondo principi di imparzialità, uguaglianza e rispetto dei diritti, e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla o interconnessa, in relazione al genere, età, orientamento o identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, condizione sociale o fede religiosa.

Promuoviamo un ambiente di lavoro fondato su dignità, rispetto, sicurezza e valorizzazione delle persone, assicurando pari opportunità di crescita e sviluppo professionale.

Impegni dell'Azienda secondo i sei assi UNI/PdR 125:2022

1. Governance e leadership

- L'Alta Direzione assume un ruolo attivo nella definizione di obiettivi strategici in materia di parità di genere.
- È nominato un/a Responsabile del Sistema di Gestione Parità di Genere (RSGPG) e un Comitato Parità di Genere, che monitorano l'attuazione delle politiche e il raggiungimento dei KPI.
- I risultati vengono riesaminati annualmente durante il Riesame della Direzione e comunicati in modo trasparente alle parti interessate.

2. Responsabilità e pianificazione

- La parità di genere è integrata nella pianificazione strategica aziendale attraverso il Piano Strategico PdG UNI/PdR 125 e il monitoraggio degli indicatori.
- L'azienda si impegna a definire obiettivi misurabili, a garantirne la rendicontazione e a migliorare continuamente il sistema.

3. Gestione delle persone

- Garantiamo processi di selezione, formazione, valutazione e sviluppo basati su criteri oggettivi, equi e trasparenti.
- Promuoviamo pari opportunità di carriera e di accesso ai ruoli di responsabilità, attuando politiche retributive eque e iniziative di welfare e work-life balance.
- Sono previsti piani di formazione periodica per accrescere la consapevolezza sui temi della parità di genere e del linguaggio inclusivo.

4. Progettazione, sviluppo e rapporti di filiera

- Nella gestione di fornitori, appalti e collaboratori privilegiamo realtà che condividono i nostri valori di parità e inclusione.
- I criteri di selezione e valutazione della filiera includono indicatori etici e sociali coerenti con la UNI/PdR 125:2022.

5. Comunicazione e trasparenza

- L'azienda garantisce comunicazioni interne ed esterne corrette e rispettose, prive di stereotipi di genere.
- Pubblica annualmente sul proprio sito web le informazioni relative al Piano Strategico di Parità di Genere e ai KPI, assicurando massima trasparenza verso dipendenti, clienti e stakeholder.



POLITICA
Parità di Genere
UNI/PdR 125:2022

Manuale SGQ
Allegato 1
REV.02 del
29/10/2025

6. Discriminazioni e violenza di genere

- L'azienda ha definito una Procedura per la prevenzione e gestione di molestie e discriminazioni, che include canali di segnalazione riservati e, ove possibile, anonimi.
- Ogni segnalazione è trattata con riservatezza, tempestività e tutela delle persone coinvolte, nel rispetto della normativa vigente.
- Promuoviamo un contesto di tolleranza zero verso comportamenti offensivi o discriminatori, diffondendo una cultura di rispetto reciproco.

Impegni generali

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 delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.


L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

La Direzione si impegna a:

- Diffondere la presente Politica a tutto il personale;
- Riesaminarla almeno una volta l'anno o in occasione di modifiche organizzative;
- Assicurare le risorse necessarie per la piena attuazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Firma 
Impresa Costruzioni
s.r.l. Ing. INNOCENTE & STIPANOVIČ Soc. s.r.l.
Amministratore Delegato
29/10/2025