	POLITICA **Parità di Genere**	**Manuale SGQ -** **UNI/PDR 125:2022** **Allegato 1 – Rev. 03 del 16/10/2026**

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 certificato 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 – negli uffici, nei magazzini e nei cantieri – fondato su dignità, rispetto, sicurezza e valorizzazione delle persone, assicurando pari opportunità di crescita e sviluppo professionale.

Impegni dell'Azienda secondo i sei assi della 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 e assegna un budget dedicato.

– È nominata una Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGQ) ed è costituito il Comitato Parità di Genere (Direzione, HR, RSGQ), che monitorano l'attuazione delle politiche e il raggiungimento dei KPI.

– I risultati vengono riesaminati annualmente nel 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 UNI/PdR 125 e il monitoraggio annuale degli indicatori, confrontati con i dati di settore ISTAT/INPS aggiornati.

– 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 e l'ingresso di donne nelle professioni tecniche dell'edilizia.

– Applichiamo politiche retributive eque e trasparenti: indichiamo la retribuzione iniziale o la fascia retributiva nelle selezioni, non chiediamo le retribuzioni precedenti, rendiamo accessibili i criteri retributivi e rispondiamo alle richieste di informazione del personale, come previsto dal D.Lgs. 96/2026.

– Sosteniamo genitorialità e cura con misure di welfare e di conciliazione vita-lavoro rivolte a tutto il personale, uomini e donne.

– 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, subappalti 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; nei cantieri condivisi chiediamo il rispetto della presente Politica.

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 trasparenza verso dipendenti, clienti e stakeholder.

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, senza alcuna ritorsione, 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 e aperto ai contributi di tutte e tutti, per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e della società civile, e a favorire la diversità in tutte le sue dimensioni generando valore e vantaggio competitivo. Essa ribadisce l'impegno a rispettare e divulgare i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard internazionali di riferimento:

– Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (SDGs, in particolare Goal 5 e Goal 8);

– 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 e delle persone con disabilità;

– Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e Convenzioni fondamentali dell'ILO;

– Convenzione ILO n. 190/2019 sulla violenza e sulle molestie (ratificata con L. 4/2021).

La Direzione si impegna a:

– diffondere la presente Politica a tutto il personale, anche in cantiere, e renderla disponibile al pubblico sul sito web;

– 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.

Trieste, 16/10/2026

Il Presidente del CdA e Amministratore Delegato – Ing. Massimo Beltrame

