POLITICA PARITA' DI GENERE

INGENYO S.A.S nell'ambito delle proprie attività di:

CAMPO DI APPLICAZIONE →

Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo per: Progettazione e realizzazione di impianti fotovoltaici, solari termici ed eolici. Ingegneria per impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili

ha definito politiche sulle tematiche di parità di genere per garantire un'ambiente di lavoro che sia inclusivo nei confronti di chiunque, la direzione ha definito il suo impegno nelle tematiche di parità di genere attraverso un **comitato interno** che vigila sugli impegni del presente documento e sul raggiungimento degli obiettivi definiti nel piano strategico.

Il presente documento è revisionato annualmente in fase di riesame della direzione alla presenza del comitato di parità di genere.

Per garantire l'applicazione degli impegni definiti nel presente documento la direzione ha definito **risorse economiche** affidate al comitato di parità di genere tali da garantire il raggiungimento degli obiettivi definiti.

La nostra organizzazione tratta tutti i suoi collaboratori, (definiamo collaboratori tutti i soggetti con cui intratteniamo un rapporto di lavoro di qualsiasi natura), allo stesso modo, garantendo **pari opportunità e condizioni**.

La nostra organizzazione ha stabilito linee guida per la **parità di genere** relativamente ad assunzione, salario, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento, pensionamento e non attua o sostiene azioni discriminanti per motivi di razza, di casta, di nazionalità, d'origine, di religione, di handicap, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età.

La nostra organizzazione ha stabilito linee guida in termini di parità di genere per tutto il personale, con modalità di crescita professionale ed un **avanzamento di carriera** equo ed imparziale, sono garantiti ad ogni dipendente pari opportunità e diritti, ogni scelta è dettata da un principio di merito e/o professionalità.

La nostra organizzazione ha stabilito linee guida in termini di parità di genere per garantire **un'equa formazione** a tutto suo personale, la scelta di iscrivere o meno un dipendente ad un corso di formazione è dettato da criteri di merito o da corsi di aggiornamento professionale obbligatori dovuti a norme tecniche specifiche, modifiche a regolamenti cogenti, lasciando comunque ad ogni dipendente, che voglia iscriversi per accrescere il proprio bagaglio culturale la libertà di partecipare.

La nostra organizzazione Contrasta ogni forma di discriminazione (di razza, casta, nazionalità, origine, religione, handicap, sesso, orientamento sessuale, appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età);

La nostra organizzazione vieta qualsiasi forma di ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO e svolge attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro. incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;

La nostra organizzazione non permette **comportamenti**, inclusi gesti, linguaggio e/o contatto fisico, coercizione mentale, fisica, sessuale, abusi verbali, minacciosi e offensivi o volti allo sfruttamento.

La nostra organizzazione ha definito strumenti di **segnalazione** per garantire ad ogni dipendente di esprimere la propria opinione anche in assoluto anonimato, di poter comunicare spunti di miglioramento, di poter effettuare segnalazioni in termini di parità di genere ed essere tutelato da eventuali ritorsioni.

La nostra organizzazione informa e forma il personale per garantire la **sensibilizzazione** sulle tematiche di parità di genere.

La nostra organizzazione garantisce che a seguito di reclami, **segnalazioni esterne** e/o segnalazioni in termini di parità di genere vi siano controlli condotti da un comitato non coinvolto nel processo e che gli stessi abbiamo risorse e strumenti per poter svolgere investigazioni sul caso.

La nostra organizzazione si impegna a garantire pari opportunità al momento dell'**assunzione** e durante il percorso formativo e lavorativo di ogni singolo dipendente, definendo criteri che possano non discriminare o ledere in base al genere e favorire la conciliazione dei **tempi di vita personale e lavorativa**

La nostra organizzazione si impegna a comunicare a tutte le parti interessate con qualsiasi mezzo il suo impegno nelle politiche di parità di genere en **nell'empowerment femminile.**

La nostra organizzazione si impegna a garantire a tutti i suoi dipendenti, QUALORA ci fossero dei **BENEFIT** il mantenimento degli stessi definiti nel contratto di lavoro anche durante i periodi di congedo per maternità/paternità, si impegna a definire ed applicare modalità di lavoro flessibile per migliorare la conciliazione della vita lavoro.

La nostra organizzazione garantisce che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del **panel di tavole rotonde**, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

La nostra organizzazione promuove processi di mobilità interna verticale e orizzontale fondati su principi di trasparenza, imparzialità, valorizzazione delle competenze e pari opportunità tra uomini e donne.
Le opportunità di crescita professionale, avanzamento di carriera, cambi di ruolo, assegnazione di responsabilità e percorsi di sviluppo sono definiti secondo criteri oggettivi e meritocratici, evitando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta legata al genere, alla maternità/paternità, all'età o ad altre condizioni personali.
L'organizzazione garantisce che:

- i processi di selezione interna e progressione di carriera siano basati su competenze, esperienza, formazione e performance;
- le opportunità di mobilità interna siano comunicate in modo trasparente al personale interessato;
- venga favorita una equilibrata presenza di genere nei ruoli di coordinamento, responsabilità e management;
- siano monitorati periodicamente gli indicatori relativi alla crescita professionale e alla presenza femminile nei diversi livelli organizzativi, in conformità ai KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022;
- eventuali percorsi di rientro da maternità, paternità o congedi parentali non costituiscano elemento penalizzante ai fini dello sviluppo professionale.

L'organizzazione si impegna inoltre a favorire percorsi di affiancamento, formazione e sviluppo delle competenze finalizzati alla crescita professionale del personale, promuovendo un ambiente inclusivo orientato alla valorizzazione del talento e delle capacità individuali

L'organizzazione adotta un piano strutturato per garantire la continuità nella leadership e lo sviluppo dei futuri leader, attraverso l'identificazione e la preparazione di talenti interni adottando i seguenti criteri di selezione:

Competenze manageriali e tecniche comprovate.
Leadership inclusiva e capacità di gestione del cambiamento.
Valutazione delle performance, potenziale di crescita e soft skills.

Il comitato di parità di genere si impegna allo sviluppo e controllo di un piano strategico sui temi di parità di genere che definisca gli indicatori applicabili all'organizzazione, i punti di forza e debolezza gli obiettivi, le azioni per raggiungere la parità di genere e percorsi formativi in termini di parità di genere.

La nostra organizzazione al fine di assicurare sia ai dipendenti dell'azienda che agli stakeholder la possibilità di contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la parità di genere, ogni lavoratore può sporgere reclami e segnalazioni in relazione a fatti e incidenti rispetto ai temi della parità di genere, violazione politiche di selezione e assunzione, reclami rispetto ai temi, analisi eventuali meccanismi di segnalazioni di incidenti o segnalazioni di violenze o sopraffazioni, KPI non in linea, verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di della UNI PDR 125/2022; **Per questo motivo l'organizzazione ha designato come referente specifico, a cui poter rivolgersi, i componenti del Comitato Parità di Genere,** ed ha predisposto un **canale di segnalazioni anonime**; pertanto, chiunque può inviare eventuali comunicazioni inerenti il mancato rispetto delle tematiche di parità di genere, utilizzando il seguente link: https://ingenyo.it/

L'Azienda si impegna a riesaminare in modo continuativo le proprie attività e i propri servizi, con l'obiettivo di ridurre al minimo gli impatti generati, in un'ottica di miglioramento continuo.
Tale approccio si fonda sull'analisi sistematica delle informazioni di ritorno, delle evidenze operative e delle raccomandazioni provenienti da tutte le parti interessate.
L'azienda adotta, ove possibile, le migliori tecnologie disponibili e sostenibili dal punto di vista economico, al fine di garantire l'efficacia e l'efficienza dei propri processi.

Gli Obiettivi, i Traguardi e i relativi Programmi di miglioramento sono definiti, monitorati e riesaminati regolarmente nell'ambito dei Riesami della Direzione, quale momento strategico per la valutazione delle performance e l'individuazione di nuove azioni di sviluppo.

La presente politica è redatta e approvata dalla direzione e diffusa a tutte le parti interessate.

Lì,15/02/2026

Firma Rappresentante Legale

ingenyo
INGENYO s.a.s. di LORUSSO Giovanni
Via Genova 70 - Andria - p.iva. 07062570721