

## **POLITICA ICDQ sulla Parità di Genere**

Definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida nominato dalla Direzione e composto dalla Direzione (Legale rappresentante) e dal Responsabile Amministrativo.

ICDQ s.r.l. è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione UNI/PdR 125.

Infatti, l'azienda opera secondo la prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere.

Nello specifico si promuove un percorso sistemico di cambiamento culturale nell'organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere, superando la visione stereotipata dei ruoli, attivando i talenti femminili per stimolare la crescita economica dell'organizzazione.

Da sempre ICDQ s.r.l. ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi al fine di incoraggiare una cultura inclusiva che valorizzi, allo stesso modo, tutte le persone presenti in azienda.

La politica per la parità di genere parte dal ridurre in modo graduale, ma rigoroso, le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda.

Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità, in senso lato, che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda.

È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di cultura diversa, aprono a nuove idee e soluzioni innovative, e alla competizione positiva fra il personale e gruppi di lavoro.

Tutto ciò non solo accresce il singolo, ma favorisce la crescita e prosperità aziendale in un mondo sempre più competitivo.

ICDQ s.r.l. da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività di verifica e certificazione di terza parte che sono e restano il core business aziendale.

Impegni:

1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2. adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile - specie quella delle giovani donne e quella qualificata;
3. adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
4. promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
5. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
6. adozione volontaria del principio dell'equità di genere della normativa nazionale italiana.

L'impegno si concretizza nell'attuazione di un sistema di gestione per la parità di genere, volta a promuovere la parità di genere nella ICDQ, che coinvolge in particolare l'attivazione delle seguenti aree:

- opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;
- politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- politiche di gestione dei processi aziendali.

La Direzione della ICDQ assegna risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La politica è:

- comunicata e diffusa all'interno della ICDQ ed alle proprie parti interessate mediante pubblicazione su sito web [www.icdq.it](http://www.icdq.it)
- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale
- revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche
- coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere. A tale scopo viene designato il Responsabile qualità della ICDQ

Al fine del raggiungimento e miglioramento dello score di sintesi, ICDQ ha predisposto un Piano per la parità di genere. Sono individuate le diverse criticità e formulati gli obiettivi specifici con le corrispondenti azioni per le quali sono stati identificati gli strumenti per attivare ciascuna azione prevista. L'orizzonte temporale entro il quale si colloca il GEP è triennale, con rivalutazioni annuali.

Canosa di Puglia, 03/08/2022

La Direzione

