

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 a 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
- 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

KPI Settore Ateco di appartenenza

ATTIVITÀ ECONOMICA (CODICE ATECO DI APPARTENENZA)			% DONNE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO RISPETTO AL TOTALE DEI DIPENDENTI (ANNO 2017)	% DONNE DIRIGENTI RISPETTO AL TOTALE DEI DIPENDENTI, PER OGNI INDUSTRY (ANNO 2017)	DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DI GENERE CALCOLATO COME DIFFERENZA PERCENTUALE TRA LA RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA DI UOMINI E DONNE RAPPORATA A QUELLA MASCHILE (ANNO 2018)
LETTERE	CODICE	ETICHETTA			
L-N	9	Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	41%	20%	-19%

INDICATORI DI PERFORMANCE (in base alla dimensione dell'organizzazione, calcolata su n. totale degli addetti, compresi gli esterni)

Fascia dimensionale ICDQ (1-9 addetti): MICRO

Al fine di garantire una misurazione olistica del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate 6 Aree di indicatori.

Ogni Area è contraddistinta da un peso % (fatto 100 il totale del peso delle differenti Aree) che contribuisce alla misurazione del livello *as-is* dell'organizzazione e rispetto al quale sono misurati gli stati di avanzamento costanti nel tempo.

Per ciascuna Area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPI attraverso i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o del *remediation plan* attivato.

Cultura e strategia (peso 15%)

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. Formalizzazione e implementazione di un piano strategico come definito al punto 6.3 che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	20

Governance (peso 15%)

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
------------	----------------------	-------------------------	-------	-------

1. Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione NOTA Il tipo di presidio per la gestione e monitoraggio dei temi di genere può variare in relazione alle dimensioni e alla complessità dell'organizzazione. Per le organizzazioni di fascia dimensionale 1 è ipotizzabile un presidio base.	QUALITATIVO	Sì/NO	Interna	25
--	-------------	-------	---------	----

Processi HR (peso 10%)

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni	QUALITATIVO	Sì/NO	Interna	25
6. Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	QUALITATIVO	Sì/NO	Interna	10

Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (peso 20%)

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 1 E 2 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	Interna	25

Equità remunerativa per genere (peso 20%)

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
------------	----------------------	-------------------------	-------	-------

<p>1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze NOTA Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari).</p>	<p>QUANTITATIVO</p>	<p>Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi</p>	<p>Interna</p>	<p>40</p>
<p>2. Percentuale promozioni donne su base annua</p>	<p>QUANTITATIVO</p>	<p>Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto</p>	<p>Interna</p>	<p>30</p>

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (peso 20%)

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
<p>2. Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)</p>	<p>QUALITATIVO</p>	<p>SÌ/NO</p>	<p>Interna</p>	<p>35</p>
<p>3. Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e</p>	<p>QUALITATIVO</p>	<p>SÌ/NO</p>	<p>Interna</p>	<p>25</p>

dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità				
--	--	--	--	--

Ogni singolo indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'Area di appartenenza.

Score minimo di sintesi complessivo da raggiungere: 60%

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

