



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	Rev. del 13/01/2026
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE D022_Politica per la parità di genere_rev AD	Pagina 2 di 5

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Im.Tech ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Im.Tech rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Im.Tech, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Im.Tech concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	Rev. del 13/01/2026
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE D022_Politica per la parità di genere_rev AD	Pagina 3 di 5

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Im.Tech ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Im.Tech si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	Rev. del 13/01/2026
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE D022_Politica per la parità di genere_rev AD	Pagina 4 di 5

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment): nei processi di recruitment e selezione si dovrà garantire il rispetto dei principi di non discriminazione, nello specifico si dovrà allargare il più possibile la platea dei/delle destinatari/e delle offerte in ottica inclusiva, utilizzare sempre un linguaggio neutro e rispettoso del genere anche nella descrizione delle mansioni e durante i colloqui, individuare eventuali fonti di bias e pregiudizi e definire un processo trasparente e orientato a scelte basate su criteri oggettivi
2. Gestione della carriera: si dovrà favorire lo sviluppo professionale di entrambi i generi e si dovrà favorire una cultura aziendale imperniata sulle capacità e competenze, utilizzando sistemi di valutazione della prestazione equi ed obiettivi; inoltre, si dovranno prevedere formazioni rivolte ad entrambi i sessi e nel monitoraggio e nella valutazione si dispone che i dati del personale siano disaggregati in ottica di genere;
3. Equità salariale: al fine di garantire l'equità salariale si dovrà avere un mansionario, che descrive i profili, monitorare le retribuzioni in base ai dati disaggregati in ottica di genere, distinguendo le parti variabili dalle parti fisse;
4. Genitorialità, cura: si dovrà favorire la conoscenza dei diritti dei lavoratori padri e madri previsti normativamente o aziendalmente e prevedere un piano di gestione delle diverse fasi della maternità per supportare al massimo le lavoratrici nelle lunghe assenze previste dai congedi, per agevolarne il coinvolgimento e per garantire una modalità equilibrata e non discriminatoria di rientro al lavoro;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance): bisognerà favorire flessibilità e smart working per garantire la vita personale e quella lavorativa e la conciliazione; in quest'ottica si dovrà creare un'organizzazione lavorativa che permetta di effettuare riunioni negli orari previsti, garantendo tale possibilità anche al personale in part time;
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro: sarà necessario elaborare un regolamento per la prevenzione e il contrasto delle molestie prevedendo modalità di segnalazione anche anonima delle stesse

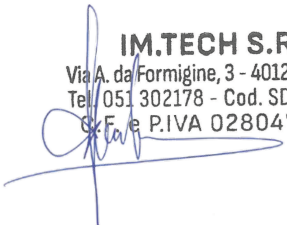
	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	Rev. del 13/01/2026
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE D022_Politica per la parità di genere_rev AD	Pagina 5 di 5

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere, con frequenza almeno annuale.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.


IM.TECH S.R.L.
 Via A. da Formigine, 3 - 40128 BOLOGNA
 Tel. 051 302178 - Cod. SDI USAL8PV
 C.F. e P.IVA 02804751200