

POLITICA UNI/PDR 125



Da sempre la IMPES SERVICE S.p.A. ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi ma è con l'adozione della UNI /PdR 125:2022 che si vuole dare inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di distorsioni -anche inconsci- che valorizzi le donne e gli uomini presenti in azienda allo stesso modo.

Anche se il settore in cui opera la IMPES SERVICE S.p.A. è storicamente di predominanza maschile l'azienda crede che diversità e pluralità siano la fonte di idee nuove e innovative, che possano creare soluzioni che portino alla realizzazione di una società sostenibile.

In quest'ottica la Impes vuole creare un ambiente di lavoro stimolante e aperto, garantendo prospettive di crescita personale e professionale, e che favorisca l'innovazione.

Un ambiente inclusivo e aperto è un trampolino di lancio per un'azienda florida e solida, che valorizza e tutela la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

La Impes Service S.p.A., tramite l'implementazione di un sistema di parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento nella propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

La Impes S.p.A. si impegna:

- Ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovono una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- A comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- Creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- Applicare specifiche politiche per la gestione del personale finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo;
- Riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e cura e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).

Per il raggiungimento dei summenzionati obiettivi ed impegni:

- è definito e monitorato un PIANO DI AZIONE per l'attuazione della presente politica nell'ambito di un sistema di gestione per la parità di genere: lo stato di avanzamento e i risultati sono monitorati attraverso la predisposizione di specifici KPI.
- è costituito, a presidio di quanto espresso, un COMITATO GUIDA per la parità di genere ai fini della efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere.

La presente politica di integra con le altre politiche aziendali di Qualità, Sicurezza e Ambiente e di Responsabilità Sociale – Dichiarazione diritti umani.

Ferrandina (MT), 04.10.2022