

 Ingenieurwesen Geologie Naturraumplanung ingegneria geologia natura e pianificazione	POLITICA PARITA' DI GENERE	MOD 61 REV 00 del 01/02/2026
---	---------------------------------------	------------------------------------

La INGENA Srl, di seguito denominata INGENA, da sempre ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi, ma è con la decisione di implementare un sistema di gestione ai sensi della UNI/PdR 125:2022, che si è avuta una svolta e si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di distorsioni anche inconscie che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

INGENA promuove la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali.

Per una pianificazione della forza lavoro, in linea con i principi di inclusione, sono espliciti i requisiti di conoscenza, abilità e capacità richiesti su ciascun ruolo presente e futuro, dove eventuali lacune sono affrontate e colmate attraverso la formazione. Attraverso un'efficace gestione delle risorse umane, le persone coinvolte in tutte le fasi di progettazione, sviluppo e fornitura di servizi fruiscono di un lavoro dignitoso, condizioni di lavoro sicure e protette, e un trattamento imparziale e rispettoso.

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.

L'approccio dell'azienda alla gestione delle risorse umane è radicato nella sensibilità e nella cultura fondata nell'interscambio culturale fra individui, un approccio che poggia le basi sullo sviluppo e la promozione di un posto di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza e, sempre nell'ottica di promuovere uno scambio interculturale, l'azienda pone un deciso impegno nello sviluppo di canali di comunicazione che favoriscano l'inclusione, in modo da rispondere a chiunque acceda a tali canali e possa apprezzare i contenuti divulgati dall'azienda.

L'impegno della INGENA sui temi della parità di genere si concentra in questo momento storico, sulla consapevolezza che l'evoluzione ambientale, socioculturale e di mercato può determinare sempre forme di esclusione, che devono però essere per quanto possibile preventivamente identificate, prevenute e contrastate.

L'aggiornamento della Politica e dei programmi in materia sarà, pertanto, un indicatore concreto dell'attenzione dell'azienda alla diversità e inclusione, tematiche su cui l'impegno deve continuamente rinnovarsi.

INGENA si impegna a contrastare la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione, e per questo si è dotato anche di una specifica sezione sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro, con specifici canali attraverso i quali possono essere indirizzate le segnalazioni di comportamenti scorretti.

Tutto ciò non solo accresce ognuno di noi ma favorisce la crescita e prosperità aziendale in un mondo sempre più competitivo.

INGENA 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.

INGENA nel promuovere e mantenere relazioni con gli stakeholder esterni comunica principi e obiettivi di parità di genere, promuovendo altresì un'attività di sensibilizzazione degli stessi stakeholder sui temi citati e, allo stesso tempo, si pone l'obiettivo di identificare le opportunità per sostenere le loro iniziative.

Pertanto la INGENA si impegna a:

- Garantire pari accesso a selezione, assunzione e carriera
- Vietare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
- a parità di retribuzione a parità di ruolo e responsabilità
- monitorare il gender pay gap
- Promuovere l'accesso delle donne a ruoli di responsabilità
- Sostenere maternità e paternità (oltre gli obblighi minimi di legge)
- Perseguire una politica di tolleranza zero verso molestie e discriminazioni

Luogo,

01/02/2026