

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

L'impegno di Impianti Casetta per la Parità di Genere

Impianti Casetta S.r.l. si dedica alla costruzione di un ambiente professionale in cui ogni persona possa sentirsi accolta, riconosciuta e valorizzata nella propria unicità. L'organizzazione pone al centro del proprio agire il principio dell'equità di genere e promuove in modo esplicito l'empowerment femminile, quale leva fondamentale per una crescita equilibrata e sostenibile all'interno del contesto lavorativo.

Impianti Casetta incoraggia l'adozione di linguaggi e atteggiamenti improntati al rispetto e all'inclusività, con l'obiettivo di creare un clima organizzativo aperto alle differenze e capace di valorizzare il contributo di ciascuno.

La gestione delle persone segue criteri di trasparenza, imparzialità e valorizzazione del merito, assicurando a tutte e tutti pari condizioni di accesso, permanenza e sviluppo professionale, indipendentemente dal genere. In tale ottica, l'organizzazione si impegna a garantire:

- La **neutralità rispetto al genere** nell'attribuzione di incarichi e responsabilità;
- La **parità di accesso** a percorsi formativi e di aggiornamento;
- La **parità di opportunità** nei percorsi di carriera e avanzamento professionale;
- Una **valutazione delle performance** basata esclusivamente su competenze e risultati;
- La **parità retributiva** tra persone con pari mansioni e responsabilità;
- Misure a supporto della **conciliazione tra tempi di vita e di lavoro**, riconoscendo nelle responsabilità familiari una risorsa preziosa per l'organizzazione;
- Una visione della **genitorialità condivisa**, che favorisca e supporti l'utilizzo dei congedi parentali da parte di tutti i generi.

Impianti Casetta S.r.l. estende il proprio impegno anche alla sfera della comunicazione e della rappresentazione esterna, adottando un linguaggio professionale e inclusivo in ogni forma di promozione, comunicazione pubblica e partecipazione ad eventi, evitando stereotipi di genere e valorizzando la presenza e il contributo delle donne in ogni ambito professionale.

Consapevole del ruolo cruciale che la cultura interna riveste nel promuovere il cambiamento, l'organizzazione investe in iniziative di formazione, sensibilizzazione e comunicazione interna, finalizzate a rimuovere bias culturali, discriminazioni dirette e indirette, nonché ogni forma di violenza o abuso, fisico o verbale, favorendo una cultura aziendale improntata al rispetto, alla dignità e all'inclusione.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-F

CONTROLLO DOCUMENTO

Rev.00	29/07/2026
Data di emissione del documento	29/07/2026
Autore	Consulente di parità - RSPG
Stato del documento	☒ In uso ☐ Ritirato