



IQS S.r.l.

Worldwide Inspection Services



Via Trieste 16/A
20097 San Donato Milanese (MI)



+39 0249532180 / 2181 / 2182



admin@iqs-ww.com



www.iqs-ww.com

Politica per la Parità di Genere, l'Equità e l'Inclusività

Premessa

In IQS crediamo nei valori dell'Equità, Diversità ed Inclusività. Innovazione, meritocrazia, impegno e lavoro di squadra rappresentano i cardini su cui si fonda la nostra organizzazione. Per questo motivo consideriamo la parità di genere un obiettivo primario che intendiamo raggiungere. Non si tratta di una dichiarazione d'intenti, ma di un impegno reale e continuativo che si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di garantire un efficace rispetto delle pari opportunità mediante la promozione di azioni concrete. Parità ed equità sono due valori che meritano dignità e cura in termini assoluti. La parità di genere è un'espressione di questi, e come tale deve essere fatta propria, tutelata e incoraggiata dall'organizzazione con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso le persone che vi lavorano.

Crediamo indispensabile promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro a livello di sistema, coinvolgendo il più ampio numero di persone che collaborano con noi.

Ci impegniamo a colmare il divario di genere attraverso azioni concrete in un impegno crescente e costante, per affrontare le aree tematiche maggiormente impattate da questo argomento.

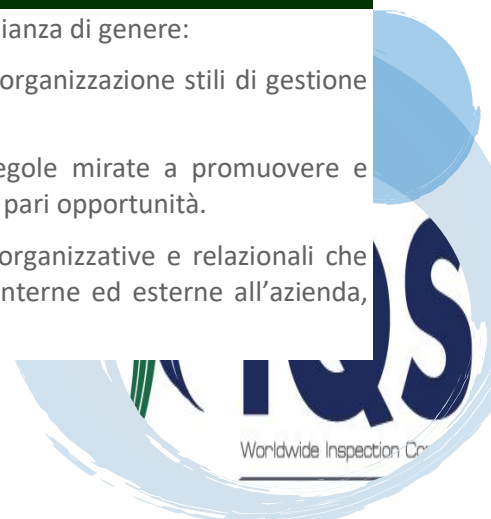
La politica di parità di genere adottata dalla IQS S.r.l. include i seguenti obiettivi:

- individuare i principi e le linee guida che delineano l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla valorizzazione delle diversità di genere;
- prevedere l'identificazione di figura di riferimento all'interno della struttura che si occupi della parità di genere al fine di avere un punto di riferimento e un supporto costante nel garantire la valorizzazione e l'equità di genere;
- creare dei processi/procedure a vario titolo collegate ai temi della parità di genere;
- comunicare e diffondere all'interno e all'esterno dell'organizzazione la propria politica di parità di genere.

Applicazione della Politica di parità di genere

Il nostro impegno prevede la messa in atto di azioni specifiche per promuovere l'uguaglianza di genere:

- Diffondendo pratiche e procedure inclusive: ovvero, propagare a tutti i livelli dell'organizzazione stili di gestione che abbraccino l'inclusione come principale paradigma culturale di riferimento.
- Definendo regole per un ambiente di lavoro inclusivo quindi: un insieme di regole mirate a promuovere e garantire un ambiente di lavoro basato su comportamenti trasparenti, inclusivi e di pari opportunità.
- Identificando e superando ostacoli: pertanto, individuando le barriere culturali, organizzative e relazionali che ostacolano l'inclusione lavorativa, promuovendo allo stesso tempo opportunità interne ed esterne all'azienda, anche in termini di politiche del lavoro.



- Coltivando relazioni di lavoro rispettose e affidabili: significa creare rapporti di lavoro improntati al rispetto reciproco e alla fiducia.
- Promuovendo la sensibilizzazione sulla Equità nella Diversità e nell’Inclusione: per esempio, promuovendo campagne di sensibilizzazione sui temi della Equità nella Diversità ed Inclusione.
- In questo contesto, il ruolo della Direzione è cruciale per garantire equità, inclusione e non discriminazione, intervenendo ogni qualvolta si riscontrino comportamenti non rispettosi. La Direzione deve anche creare un clima favorevole all’espressione di tutte e di tutti per promuovere l’innovazione e la generazione di nuove idee.

In IQS assicuriamo la valorizzazione a lungo termine delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali. In particolare:

- definiamo una strategia di selezione orientata alla Equità nella Diversità e nell’Inclusione: garantendo l’individuazione delle migliori espressioni di talento e di competenza nel rispetto delle pari opportunità e dell’imparzialità.
- Garantiamo pari opportunità di sviluppo e crescita professionale: assicurando eguali opportunità di sviluppo e avanzamento di carriera e professionale basate su principi meritocratici.
- Preveniamo il divario retributivo di genere: definendo un piano d’azione per prevenire tale divario retributivo.
- Favoriamo l’Inclusione attraverso la formazione: diffondendo una cultura orientata all’inclusione attraverso programmi formativi specifici, superando stereotipi e valorizzando la diversità.
- Miglioriamo il benessere organizzativo e individuale: favoriamo il benessere organizzativo, il dialogo e la motivazione delle persone, supportando le esigenze di conciliazione vita-lavoro e le situazioni di fragilità individuale.

Comitato di Sorveglianza

La gestione dell’applicazione della politica di parità di genere e del piano strategico è affidata ad un comitato, così composto:

- Amministratore Unico
- Direzione QHSE
- Rappresentante di genere

Il comitato si riunisce con cadenza almeno annuale e ha il compito di:

- Garantire la continua ed efficace applicazione della presente politica per la parità di genere.
- Redigere il piano strategico, allo scopo di tradurre i temi della relativa politica in obiettivi semplici, misurabili, realistici, pianificati nel tempo e assegnati individualmente come responsabilità di attuazione.
- Allocare le risorse stanziare per la concreta attuazione e perseguimento degli obiettivi contenuti nel piano strategico.
- Promuovere la formazione e la sensibilizzazione rispetto ai temi oggetto del piano strategico.
- La politica di parità di genere è definita dall’Amministratore Unico in collaborazione con i membri del Comitato.

Risorse

Alla data della redazione della seguente politica, non è ancora stato stanziato un budget di spesa per il perseguimento, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere, ma sarà valutato ed eventualmente stanziato in corso d’opera.

Comunicazione interna ed esterna

Il nostro impegno si concretizza in un piano di comunicazione interna e esterna, coordinato dalla Rappresentante di genere, che sia neutra dal punto di vista del genere verso tutti gli stakeholder individuati, attraverso iniziative in linea con i principi della seguente politica e con gli obiettivi sanciti nel piano strategico.

Monitoraggio e reporting

La seguente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento e sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità della Direzione e della Rappresentante di genere, allo scopo di poter adeguare i principi sulla base di nuove evidenze emerse e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.

Diffusione e aggiornamento

La seguente politica viene comunicata a tutto il personale dipendente durante le consuete sessioni formative, ed è resa pubblica sul sito aziendale di IQS S.r.l. per tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner.



San Donato Milanese, 23 Ottobre 2023

IQS S.r.l. Worldwide Inspection Company

Amministratore Unico

Salvatore Stomeo

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Stomeo', positioned above a horizontal line.

