

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Icam S.p.a. tutela e promuove il valore e lo sviluppo delle risorse umane, considerate pilastro fondamentale ed imprescindibile per garantire performance ed evoluzioni aziendali ad alto profilo, basate sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La Direzione aziendale, considerato il contesto evolutivo, assume formalmente l'impegno per una politica relativa alla Parità di Genere, definendo principi, obiettivi e indicazioni guida che valorizzino le diversità e nel contesto aziendale.

In particolare, ICAM crede fermamente nell'attuazione di politiche gestionali contrassegnate da prassi eque ed inclusive che riconoscono, rispettano e valorizzano le diversità delle persone e si adopera per promuovere una cultura dell'inclusione quale fondamento per il successo dell'azienda e il benessere psico-fisico delle proprie risorse.

A tal fine si impegna a sviluppare un ambiente di lavoro improntato alla meritocrazia e al supporto alla crescita, aperto al dialogo e alla collaborazione, in cui ogni persona può sentirsi valorizzata, rispettata e tutelata.

Lo sviluppo di una cultura improntata a valori di equità, pari opportunità ed inclusione, agisce in maniera armonizzata con gli obiettivi di Sostenibilità e Responsabilità Sociale perseguiti dall'azienda, sottoscritti e divulgati altresì mediante il Codice Etico ed il Bilancio di Sostenibilità.

All'interno di questo insieme di idee, principi e valori si genera la presente Politica di Parità di Genere che indirizza il modo in cui Icam persegue obiettivi di parità, concretizzando misure specifiche a livello culturale e organizzativo.

L'impegno profuso, congiuntamente all'attuazione efficace ed efficiente del Piano Strategico predisposto, consentirà di:

- Sostenere, a tutti i livelli, la diffusione di una cultura basata sul rispetto reciproco delle diversità e delle pari opportunità, con particolare attenzione a quelle di genere, al fine di promuovere la libera e piena espressione delle potenzialità dei singoli individui;
- Garantire nello svolgimento dell'attività professionale rispetto, pari opportunità, equità e meritocrazia per ogni risorsa, nel corso di tutta la permanenza in Icam;
- Garantire un trattamento salariale equo e paritario, connesso alle effettive competenze, conoscenze ed esperienze professionali delle risorse, prescindendo dal genere di appartenenza;
- Favorire un dialogo aperto con le risorse interne al fine di raggiungere un corretto equilibrio tra vita professionale e personale, senza vincoli di genere;
- Valorizzare la genitorialità come momento importante di vita e di crescita personale e professionale, con dedicata attenzione ad entrambe le figure genitoriali;
- Contrastare ogni forma di discriminazione illecita e contraria alla vision aziendale, con particolare attenzione alle molteplici forme di diversità;
- Assumere un atteggiamento intransigente e sanzionatorio nei confronti di ogni forma di abuso, violenza e molestia, fisica o psichica, nelle relazioni interne ed esterne al fine di preservare l'integrità psico-fisica delle proprie risorse;
- Promuovere la Parità di Genere, coinvolgendo e sensibilizzando gli stakeholder esterni quali Clienti, Fornitori, Comunità e Territori con cui Icam interagisce.

In piena adesione ai valori qui descritti, ICAM ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme a quanto richiesto dalla UNI PdR 125:2022, ponendosi come obiettivo la formalizzazione di un percorso di cambiamento culturale ed organizzativo da raggiungersi mediante attuazione del seguente piano di azione:

- Contrasto agli stereotipi, unconciuos bias, e linguaggio non inclusivo;
- Equa rappresentazione di genere all'interno di eventi, convegni e in generale tra i relatori che partecipano a panel o corsi di formazione;
- Creazione di una cultura aperta e attenta all'ascolto dei propri collaboratori al fine di identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività e discriminazione;
- Garanzia di un'equa e paritaria partecipazione a percorsi di formazione e di valorizzazione, con l'inclusione di entrambi i generi, con particolare attenzione all'importanza della leadership femminile;
- Garanzia della mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva, paritaria e meritocratica;
- Attenzione alle attività di recruiting per garantire processi di selezione paritari e avulsi da ogni forma di discriminazione;
- Protezione del posto di lavoro e garanzia del medesimo livello retributivo al rientro dalla maternità;
- Impegno alla tutela delle possibilità di crescita e carriera anche nel caso di periodi di assenza correlati alla gestione familiare;
- Garanzia di forme flessibili del lavoro, mediante messa a disposizione di strumenti idonei alla conciliazione delle esigenze personali con quelle lavorative quali, a titolo esemplificativo, flessibilità oraria e smart working, qualora compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi;
- Valorizzazione dell'esperienza genitoriale come momento di arricchimento della persona all'interno dell'organizzazione;
- Impegno a contrastare ogni forma di discriminazione, abuso, violenza e molestia, attuato mediante creazione di un Canale di Segnalazione e la nomina di un Comitato Guida per la gestione delle segnalazioni pervenute.

ICAM ritiene essenziale per il raggiungimento degli obiettivi preposti la condivisione ed attuazione trasversale, su tutti i livelli, dei valori e della mission individuata.

Pertanto, al fine di attuare una politica di ascolto attivo e ricezione di proposte, suggerimenti e segnalazioni, predispone una survey al fine di indagare la percezione e la sensibilità delle risorse sul clima aziendale, con particolare riferimento ai temi rilevanti per il sistema Parità di Genere. Le risultanze emerse costituiscono un valore aggiunto per il Comitato Guida in fase di predisposizione e approvazione del Piano Strategico, contribuendo alla definizione dei punti di forza e di debolezza dell'Organizzazione.

Assolvendo al ruolo di promotore e fautore di un ineluttabile cambiamento culturale, si impegna a condividere la propria missione ed i risultati conseguiti verso tutte le parti interessate, altresì mediante attività formative ed informative ad ampio respiro.

Orsenigo, 01 ottobre 2025

L'Amministratore Delegato
(Ing. Adelfo Crippa)

Azienda con sistema di qualità certificato
in conformità alla normativa ISO 9001:2015

