



## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Intercarta SpA operante nel settore meccanico impiantistico ed elettrico impiantistico riconosce il valore della diversità e promuove una cultura aziendale inclusiva, equa e rispettosa delle pari opportunità tra donne e uomini.

L'organizzazione si impegna ad adottare misure concrete per ridurre il divario di genere, in linea con quanto previsto dalla **UNI/PdR 125:2022**, favorendo un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso.

La presente politica ha l'obiettivo di:

- Promuovere la parità di trattamento in tutte le fasi del rapporto di lavoro
- Garantire pari opportunità di accesso a ruoli e responsabilità
- Ridurre eventuali gap retributivi di genere
- Favorire la conciliazione vita-lavoro, anche in contesti stagionali
- Prevenire ogni forma di discriminazione o molestia

L'attenzione con la quale INTERCARTA concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ AUMENTO DELLA PARTECIPAZIONE DELLE DONNE AL MERCATO DEL LAVORO;
- ✓ RIDUZIONE DEL DIVARIO RETRIBUTIVO E PENSIONISTICO FRA UOMINI E DONNE, ANCHE PER COMBATTERE LA POVERTÀ FEMMINILE;
- ✓ PROMOZIONE DELLA PARITÀ TRA UOMO E DONNA NEL PROCESSO DECISIONALE;
- ✓ CONTRASTO AGLI STEREOTIPI, ALLA VIOLENZA DI GENERE E PROTEZIONE E SOSTEGNO ALLE VITTIME.

È noto, infatti, come la parità di genere sia motore di crescita economica e di sviluppo per la società, pertanto, l'azienda vuole conformarsi fin da subito definendo e monitorando specifici KPI e impegnandosi al perseguimento dei suddetti obiettivi attraverso le seguenti attività:

- Rispetto dei principi costituzionali della parità di genere e inclusione;
- Adozione di misure che favoriscano la parità tra uomini e donne all'interno dell'organizzazione ovvero: pari opportunità nell'accesso al lavoro tramite adozione di specifiche procedure di recruitment, parità reddituale e di accesso alla carriera;
- Promozione delle attività volte alla conciliazione vita lavoro;
- Garantire la SSL e il benessere nei luoghi di lavoro;
- Prevenire le molestie e adottare piani strategici per ridurre il rischio;
- Valorizzazione della diversità ed empowerment femminile;
- Garantire le pari opportunità e la non discriminazione delle donne nelle eventuali nomine a dirigente

- Perseguire la parità di genere anche nei canali di comunicazione;
- Formazione del personale circa i temi di parità di genere e inclusione
- Favorire il back to work.
- Favorire la gender equality nelle attività di formazione, eventi, convegni etc
- Attuare meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità.
- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori e relatrici del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico
- Attuare iniziative che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità

In termini di welfare l'azienda adotta un programma di conciliazione vita e lavoro, per il quale si impegna nei seguenti ambiti:

- Disponibilità alla flessibilità nell'organizzazione del lavoro (prevalentemente flessibilità oraria e concessione part time);
- allineamento tra esigenze aziendali e dei dipendenti/delle dipendenti;
- altre misure a sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici e delle famiglie (permessi per lutto per familiari non disciplinati dal CCNL, affiancamento e accompagnamento nel percorso di certificazione di invalidità/ svantaggio

Per il raggiungimento degli obiettivi l'organizzazione:

- Effettua riesami periodici del proprio sistema di gestione;
- Coinvolge nel modo più ampio possibile tutti i dipendenti e tutte le dipendenti;
- Assegna budget per il perseguimento degli obiettivi e il rispetto delle tematiche di parità di genere;
- Favorisce le nuove idee e le proposte migliorative;
- Attua il miglioramento professionale e culturale delle singole risorse a tutti i livelli tramite un Piano di Formazione volto all'effettiva crescita del personale;
- Definisce e mette in atto programmi di gestione sicurezza volti al miglioramento delle prestazioni relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Pomezia, 02-02-2026

Il comitato Guida

*A. Pella* *M. Pella*  
*[Signature]*

Il Rappresentante legale

*[Signature]*