



Politica per la Parità di Genere

INTRODUZIONE

Per volontà delle Direzioni e in coordinamento con il Comitato Guida¹, abbiamo deciso di adottare la presente politica per la Parità di genere globale con l'obiettivo di perseguire, valorizzare e tutelare:

- la diversità uomo - donna;
- le pari opportunità sul luogo di lavoro;
- l'empowerment femminile.

Siamo convinti che anche noi possiamo e dobbiamo dare il nostro contributo a un cambiamento culturale globale al fine di raggiungere una più equa Parità di Genere e lo faremo già a partire dalla nostra organizzazione. Il nostro impegno sarà pertanto proteso verso la massimizzazione dei progressi in materia di occupazione e rappresentanza di ogni genere. Lo faremo attraverso azioni concrete e partendo proprio dalla nostra realtà. Ci impegniamo quotidianamente e sempre più ci impegneremo per il superamento della visione stereotipata dei ruoli e auspicabilmente cercheremo di renderci sempre più attrattivi per i talenti femminili, sostenendo così la crescita sociale ed economica del Paese.

Crediamo:

- nei principi di Parità e Uguaglianza affermati e tutelati dalla nostra Costituzione;
- nell'obiettivo di una piena occupazione femminile;
- nella effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- nella valorizzazione della attività di cura familiare quale momento di acquisizione di importanti competenze;
- nella necessità di azioni concrete e programmate per favorire l'uguaglianza sostanziale;
- nello strumento della Certificazione di Parità di Genere quale leva efficace di progresso.

IL NOSTRO PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la nostra missione e in coerenza con la visione strategica, abbiamo deciso di **adottare in Itap un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022**, ritenendolo un valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione in Itap rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. Questa certificazione ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

¹ Organo collegiale interno disciplinato per mezzo di un apposito regolamento e composto necessariamente dall'amministratore delegato (o da suo delegato), dal direttore del personale (o altra figura equivalente) e da altri componenti facoltativi.

I PRINCIPI ISPIRATORI E GLI OBIETTIVI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di ITAP S.p.A, sono:

- imparzialità e inclusività
- correttezza e trasparenza
- valorizzazione del personale
- tutela della persona
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

Porremo particolare attenzione e ci focalizzeremo sui principi di cui sopra, affinché il nostro SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022 e sia in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea. Questa si propone di raggiungere una serie di obiettivi chiave per promuovere l'uguaglianza di genere in vari settori della società.

Quelli principali sono porre fine alla violenza di genere; combattere gli stereotipi di genere; colmare il divario di genere nel mercato del lavoro; raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici; far fronte al problema del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne; colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica. La strategia perseguita dall'UE persegue il duplice approccio dell'**inserimento della dimensione di genere in tutte le politiche e dell'intersectorialità**.

Alla luce di quanto sopra, gli obiettivi per noi perseguibili sono:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, nell'obiettivo di una piena occupazione femminile;
- 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, protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLE DIREZIONI

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, in accordo con le Direzioni di Itap riteniamo fondamentale l'adozione del SGPG e il conseguente sviluppo di un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

In ITAP **ci impegneremo:**

- ad **adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere** e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a **valorizzare le diversità in ogni processo aziendale:** dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi e della fornitura dei prodotti;
- a **sostenere il welfare familiare** del personale attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

- a **favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale** sui temi delle pari opportunità e dell’empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a **promuovere una comunicazione**, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo **trasparente** la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l’empowerment femminile.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere prevede la definizione e il riesame periodico degli obiettivi, ai fini di valutarne l’idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, su indirizzo del Comitato Guida per la Parità di Genere.

Il Comitato Guida rappresentato dal “Responsabile Sistema di Gestione per la Parità di Genere” verifica il rispetto della pianificazione, ne aggiorna lo Stato di Avanzamento Lavori ed opera il necessario monitoraggio dei KPI qualitativi e quantitativi stabiliti al Punto 5 delle già citate “Linee guida sul sistema di gestione per la Parità di Genere”², così da garantire il progresso organizzativo ed il mantenimento dei requisiti definiti ed attuali.

Qualora il “Responsabile Sistema di Gestione per la Parità di Genere” dovesse rilevare un ritardo o un mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati, se non addirittura una involuzione della cultura aziendale in materia di Parità, ovvero rilevi dei cambiamenti o degli accadimenti così rilevanti da richiedere un intervento di revisione, previo consenso del Comitato Guida, effettuerà tempestivamente i dovuti interventi correttivi.

Qualora dal suddetto monitoraggio non pervenisse alcuna esigenza di modifica della Politica di Parità di Genere generale entro 12 mesi dall’ultima revisione, le Direzioni e il Comitato Guida si impegnano comunque a richiedere d’ufficio al “Responsabile Sistema di Gestione per la Parità di Genere” un diligente aggiornamento.

INTEGRAZIONE CON LE POLITICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Le Direzioni vigilano affinché il Comitato Guida aggiorni opportunamente le politiche relative alla gestione del personale³, così che siano coerenti con gli obiettivi della presente Politica per la Parità di Genere globale, ossia perseguire, valorizzare e tutelare la diversità uomo-donna, le pari opportunità sul luogo di lavoro e l’empowerment femminile.

INTEGRAZIONE CON LE POLITICHE DI COMUNICAZIONE

Le Direzioni vigilano affinché il Comitato Guida aggiorni opportunamente le politiche relative alla comunicazione interna ed esterna, marketing e pubblicità

² I KPI sono suddivisi nelle seguenti 6 aree: Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa ed di genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

³ In riferimento alle fasi di selezione del personale e on-boarding, contrattualizzazione, retribuzione e incentivazione, gestione dell’assenteismo (ferie, permessi, malattia, infortunio, maternità, etc...), formazione, piani di carriera e provvedimenti disciplinari.

affinché siano coerenti con gli obiettivi della presente Politica per la Parità di Genere globale, ossia perseguire, valorizzare e tutelare la diversità uomo-donna, le pari opportunità sul luogo di lavoro e l'empowerment femminile.

INTEGRAZIONE CON LE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE DEL MANAGEMENT

La presente Politica è oggetto di formazione e sensibilizzazione del personale appartenente al management aziendale essendo prevista una sua ampia illustrazione nel percorso formativo interno, il quale prevede oltre alla consueta attività di docenza frontale anche momenti di confronto e di verifica della effettiva acquisizione dei concetti fondamentali attraverso la somministrazione di un questionario.

BUDGET ANNUALE DEDICATO

Le Direzioni assegnano al Comitato Guida specifiche risorse economiche destinate all'implementazione, allo sviluppo e all'aggiornamento delle attività previste nel Piano Strategico d'azione per il raggiungimento degli obiettivi descritti nel presente documento.

CONDIVISIONE INTERNA E DIFFUSIONE DELLA POLITICA

Le Direzioni, in coordinamento con il Comitato Guida, dispongono la più ampia diffusione del presente testo all'interno dell'organizzazione ed eventualmente ad altre parti interessate (stakeholders interni ed esterni), mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

CONCLUSIONE

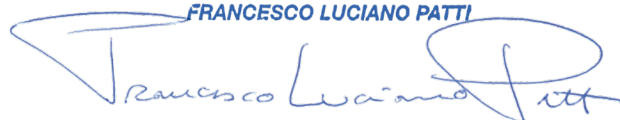
Questa politica per la parità di genere è un impegno continuo da parte di ITAP S.p.A., a creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo per tutto il personale. Crediamo che la parità di genere sia fondamentale per il nostro successo e siamo impegnati a fare la nostra parte per promuovere la diversità e l'inclusione nella nostra organizzazione e nella nostra comunità.

Il Presidente del Comitato Guida

ITAP S.p.A.

IL PRESIDENTE

FRANCESCO LUCIANO PATTI





Via Ruca 19/21
25065 Lumezzane Brescia - ITALY
Tel +39 030 89270
info@itap.it - www.itap.it



www.itap.it