

1.1 MISSION E VISIONE STRATEGICA

ITAC S.r.l. è un'azienda che opera nel settore delle costruzioni generali, gestendo appalti pubblici e privati, nuove costruzioni, ristrutturazioni e manutenzioni. L'organizzazione coordina tecnici, operai specializzati, capi-commessa e personale amministrativo con l'obiettivo di garantire qualità esecutiva, sicurezza, rispetto delle tempistiche e piena soddisfazione del cliente.

Nello svolgimento delle proprie attività ITAC riconosce il valore centrale delle persone e si impegna a promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, favorendo la crescita professionale e il benessere di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

1.2 IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

ITAC S.r.l. ha adottato un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SG-PdG)** conforme alla UNI/PdR 125:2022, consapevole che l'equità, l'inclusione e il rispetto delle diversità rappresentano fattori fondamentali per lo sviluppo sostenibile dell'azienda e del territorio.

Il SG-PdG è finalizzato a:

- promuovere una cultura aziendale inclusiva,
- ridurre asimmetrie e stereotipi di genere,
- valorizzare la presenza femminile anche in un settore tradizionalmente maschile,
- sviluppare percorsi di crescita professionale equi e non discriminatori,
- sostenere iniziative che favoriscano la conciliazione vita-lavoro,
- prevenire ogni forma di abuso, molestia o discriminazione,
- garantire un monitoraggio costante tramite KPI e un miglioramento continuo.

1.3 I PRINCIPI ISPIRATORI

La Politica per la Parità di Genere di ITAC si basa sui seguenti valori:

- **Imparzialità e inclusività**
- **Correttezza e trasparenza**
- **Valorizzazione del personale**
- **Rispetto e tutela della persona**
- **Contrasto a ogni forma di violenza, molestia e discriminazione**

L'azienda assume tali principi come guida per tutte le decisioni strategiche e operative.

L'attenzione con la quale ITAC concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG 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 perseguitamento 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.

1.4 L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di ITAC ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

ITAC si impegna:

- 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/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (part time, orari di lavoro flessibili) 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.

1.5 POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

1.6 MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

1.7 DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.