

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La **ITEC di Mattarollo Srl** è un'impresa di costruzioni familiare con sede a Udine.

Costruisce e restaura edifici residenziali, direzionali, commerciali e industriali per clienti privati e per enti pubblici.

L'obiettivo della nostra società è realizzare edifici economici, sicuri, di qualità, tecnologicamente avanzati entro i tempi stabiliti e nel rispetto di tutte le normative in materia di salute e sicurezza, ambientali, tecniche e fiscali. Tutto ciò sotto la guida dei nostri valori fondamentali che sono serietà, correttezza, competenza, sicurezza, rispetto delle persone e dell'ambiente, miglioramento continuo.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la **ITEC di Mattarollo Srl** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale 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 rappresenterà per l'azienda 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. La certificazione, infatti, 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.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della **ITEC di Mattarollo Srl** sono:

- *RISPETTO DEI DIRITTI UMANI*
- *IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ*
- *CORRETTEZZA E TRASPARENZA*
- *VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE*
- *TUTELA DELLA PERSONA*
- *SICUREZZA E SALUTE*
- *EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PERSONALE*
- *PARTECIPAZIONE E COINVOLGIMENTO*
- *CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE*

L'attenzione con la quale l'azienda 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 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.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione 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.

Nello specifico la **ITEC di Mattarollo Srl** 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 (smart working, 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 dichiarati in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere, 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

Nello specifico, gli impegni assunti da **ITEC di Mattarollo Srl** sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

- *Definire procedure di selezione trasparenti e basate su competenze, evitando discriminazioni di genere, età, origine, orientamento sessuale o disabilità;*
- *Utilizzare linguaggi inclusivi negli annunci di lavoro*

Gestione della carriera

- *Definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità e i livelli professionali;*
- *Creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;*
- *Valutare le performance con criteri oggettivi e trasparenti*

Equità salariale

- *Effettuare audit retributivi annuali per identificare eventuali gap di genere o altri squilibri*

Genitorialità, cura

- *Definire programmi specifici per i congedi di maternità o paternità;*
- *Definire un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità;*
- *Potenziare l'informazione relativa ai congedi di paternità*
- *Pianificare iniziative per agevolare il rientro da un congedo genitoriale*

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- *Prevedere politiche di lavoro agile e orari flessibili*
- *Limitare le comunicazioni fuori dall'orario di lavoro*

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

- *Implementare canali sicuri e anonimi per segnalare comportamenti scorretti;*
- *Formare il personale su rispetto e prevenzione delle molestie*

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere, 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.

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.

Basiliano, 23 ottobre 2025

La Direzione