

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Itur nasce nel 2011 come realtà specializzata nella gestione di servizi turistici, con l'obiettivo di valorizzare il patrimonio culturale, naturalistico e storico delle destinazioni in cui opera. Nel corso degli anni, l'azienda si è affermata come uno dei principali operatori del settore, con una presenza consolidata in Piemonte, Liguria, Lombardia, Toscana e Veneto.

Mission

Itur supporta la Pubblica Amministrazione con servizi di eccellenza per la tutela ambientale, la valorizzazione culturale e l'accoglienza turistica, promuovendo lo sviluppo sostenibile e la competitività dei territori garantendo **equità di genere**, creando opportunità di crescita e valorizzando le competenze di tutte le persone, senza distinzione, in un contesto che favorisca la diversità, il rispetto e la parità.

Vision

Vogliamo essere il partner di riferimento per la Pubblica Amministrazione nella gestione integrata e sostenibile del patrimonio ambientale, culturale e turistico, contribuendo a creare territori più attrattivi, competitivi e capaci di valorizzare le proprie eccellenze a livello nazionale e internazionale. Immaginiamo un futuro in cui l'equità di genere sia un valore centrale, attraverso modelli organizzativi che garantiscano pari opportunità, riconoscimento delle competenze e un equilibrio tra vita professionale e personale per tutte le persone.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Itur 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 di tutti i dipendenti, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Itur rappresenterà 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 la società 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 di Itur, sono:

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

Itur concentra i propri sforzi affinché il suo Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) soddisfi i requisiti specificati nella norma UNI/PdR 125:2022. Questi impegni si ispirano alla Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea e mirano al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- creare un ambiente di lavoro che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico del personale (0)
- predisporre procedure di selezione del personale atte a prevenire la disparità di genere (1)
- definire processi di gestione della carriera atti ad assicurare le pari opportunità a qualsiasi livello (2)
- garantire l'equità salariale per donne e uomini a parità di ruolo, competenze e responsabilità (3)
- tutelare e supportare la genitorialità in tutte le sue fasi (4)
- favorire la conciliazione vita-lavoro (5)
- prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sul luogo di lavoro (6)

L'IMPEGNO DELL'AMMINISTRAZIONE

L'Amministrazione si impegna a promuovere una cultura aziendale inclusiva, equa e orientata allo sviluppo sostenibile, attraverso un'analisi continua e approfondita dei propri processi interni, con particolare riferimento alle sei aree strategiche previste dalla UNI/PdR 125. L'obiettivo è affrontare i gap esistenti rispetto ai KPI definiti e rispondere efficacemente alle esigenze delle donne presenti nell'organizzazione.

Generalità

L'Amministrazione si impegna a diffondere una cultura aziendale orientata all'equità di genere e alla valorizzazione della diversità attraverso:

- la formazione generale e specifica di tutto il personale
- la definizione di istruzioni per l'attuazione e il monitoraggio del piano strategico del SGPG

Selezione ed assunzione

L'Amministrazione si impegna a garantire processi di selezione delle risorse umane che favoriscano l'inclusione e la parità di accesso alle opportunità attraverso:

- la revisione delle procedure di selezione del personale per prevenire la disparità di genere
- la formazione del personale impegnato nel condurre i colloqui di lavoro atto a evitare qualsiasi forma di discriminazione

Gestione della carriera

L'Amministrazione intende creare un ambiente che favorisca la crescita professionale del personale, valorizzandone le competenze e le potenzialità attraverso:

- il mantenimento del bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership
- la definizione di processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo della carriera
- la creazione un ambiente di lavoro che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico del personale
- la predisposizione di un programma di formazione per lo sviluppo delle competenze professionali e di leadership

Equità salariale

L'Amministrazione si impegna a garantire l'equità salariale per uomini e donne a parità di ruolo, competenze e responsabilità attraverso:

- l'informazione periodica del personale sulle politiche retributive adottate in azienda
- la predisposizione di un meccanismo di controllo per evitare pratiche discriminatorie

Genitorialità e cura

L'Amministrazione riconosce l'importanza di supportare la genitorialità e la cura dei propri familiari attraverso:

- la predisposizione di programmi specifici per i dei congedi parentali

- l'individuazione di modalità specifiche di informazione straordinaria del personale in congedo
- la creazione di un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

L'Amministrazione riconosce l'importanza di favorire la conciliazione tra vita personale e professionale attraverso:

- la promozione di accordi specifici per consentire il lavoro part-time
- la flessibilità oraria
- la revisione periodica delle esigenze del personale
- l'organizzazione delle riunioni di lavoro in orari compatibili con l'impegno professionale di tutto il personale

Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale

L'Amministrazione è fermamente impegnata a prevenire ogni forma di molestia, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso attraverso:

- la predisposizione di un piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul luogo di lavoro
- la formazione di tutto il personale a qualsiasi livello sulla "tolleranza zero" per qualsiasi forma di molestia
- la possibilità di segnalazione anonima di questi accadimenti
- la somministrazione di un questionario per indagare sull'eventuale presenza di atteggiamenti che hanno provocato disagio o turbamento

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.

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.

Mondovì, il 2 dicembre 2024

Il Presidente del CdA
Emiliano Monaco