



## 1 POLITICA GLOBALE PER LA PARITA' DI GENERE

### 1.1 Principi Generali

**Istud Srl riconosce l'importanza della parità di genere come valore fondamentale e strategico per la crescita sostenibile e inclusiva.**

In conformità alla UNI/PdR 125:2022, Istud S.r.l. si impegna a promuovere e sostenere un ambiente di lavoro equo, rispettoso e libero da discriminazioni, basandosi sui seguenti principi:

- **Parità di trattamento:** garantire pari dignità, diritti e opportunità a tutte le persone indipendentemente dal genere.
- **Non discriminazione:** rifiutare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta basata sul genere, promuovendo equità in tutti i processi aziendali.
- **Inclusività:** creare un ambiente di lavoro inclusivo, basato sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità.
- **Trasparenza:** promuovere processi aziendali trasparenti e accessibili, in linea con i principi di equità di genere.

In questo quadro, **Istud Srl** si impegna ad assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nella propria organizzazione.

In tal senso, **Istud Srl** si impegna a procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business,

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

**Istud Srl** crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

**Istud Srl**, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie



Per ciascuno di tali aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito.

A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico

## 1.2 Ambito di applicazione

Questa politica si applica a tutti i livelli aziendali e coinvolge:

- Dipendenti e collaboratori di qualsiasi livello.
- Fornitori, partner e stakeholder esterni in relazione con l'azienda.
- Tutte le attività e i processi aziendali, incluse assunzioni, formazione, promozioni e condizioni di lavoro.

## 1.3 Impegni dell'Azienda

**Istud Srl** si impegna a:

- Promuovere la parità di genere in tutte le fasi della gestione aziendale.
- Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e stereotipo di genere.
- Favorire la crescita professionale equa attraverso opportunità bilanciate.
- Supportare l'equilibrio tra vita professionale e privata con politiche inclusive.
- Supportare la genitorialità, promuovendo misure che favoriscano la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali per tutte le persone.
- Garantire trasparenza e monitoraggio nel rispetto della UNI/PdR 125:2022.

## 1.4 Governance e Responsabilità

Per assicurare l'efficacia della Politica, **Istud Srl** prevede:

- Leadership responsabile: La direzione aziendale è responsabile dell'attuazione e supervisione della presente politica.
- Monitoraggio continuo: Vengono effettuate valutazioni periodiche per misurare l'impatto delle azioni intraprese.
- Comunicazione trasparente: La politica è diffusa internamente ed esternamente per garantire la consapevolezza e il coinvolgimento di tutti gli stakeholder.

## 1.5 Revisione e Miglioramento

Questa politica è soggetta a revisioni periodiche per garantirne la conformità con la UNI/PdR 125:2022 e il miglioramento continuo delle nostre pratiche aziendali in materia di parità di genere.



## 2 POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

**Istud Srl**, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

### 2.1 Politiche per la Selezione e l'Assunzione del Personale (Recruitment)

**Istud Srl** nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

### 2.2 Politiche per la Gestione della Carriera

**Istud Srl** è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.

La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

### 2.3 Politiche per l'Equità Salariale

**Istud Srl**, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso.



Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

#### 2.4 Politiche per la Genitorialità e la Cura

**Istud Srl** intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prenderci cura del nascituro/a)
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive

#### 2.5 Politiche per la Conciliazione dei Tempi Vita-Lavoro (Work-Life Balance)

**Istud Srl** intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

#### 2.6 Politiche per la Prevenzione di Abusi e Molestie

**Istud Srl** ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- ☒ Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- ☒ Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- ☒ La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- ☒ L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- ☒ Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- ☒ Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

Baveno (VB), 8 gennaio 2025

Le Politiche per la Parità di Genere sono definite e riesaminate con frequenza almeno annuale dalla Direzione con la collaborazione del Comitato Guida.



**La Direzione**

Marella Caramazza

**ISTUD S.r.l.**