

# POLITICA DELLA PARITA' DI GENERE

## VISION

Il Consorzio Itinera erogando principalmente prestazioni alle società consorziate nell'ambito di ottemperanze normative (giuslavoristiche, previdenziali, assicurative, di salute e sicurezza sul lavoro, di consulenza ai processi organizzativi, inclusi gli ambiti di qualità per Norma certificate) vuole rappresentare per la propria base sociale un riferimento importante nel panorama cooperativo.

Attraverso le molteplici attività realizza progetti di sviluppo sostenendo e supportando le imprese nel proprio percorso di crescita.

## MISSION

Il Consorzio Itinera ha l'obiettivo di migliorare il proprio assetto organizzativo e tecnico per assicurare al completamento della propria Vision fatta di capacità, competenze, figure professionali sempre più in grado di favorire la conoscenza, l'apprendimento e gli approfondimenti necessari.

## PARITA' DI GENERE

L'adozione del sistema di gestione previsto dalla UNI PDR 125 2022 è un'occasione di miglioramento, per tutte le associate coinvolte, nell'ambito della gestione delle risorse umane, dei loro bisogni immateriali e inespressi al fine di assicurare cura e tutela della salute fisica e psicologica nella sua completezza.

### **Pari Opportunità: impegni ed azioni**

Il Consorzio Itinera garantisce **pari dignità e pari opportunità** per tutti i dipendenti e collaboratori nell'ambito di un rapporto di lavoro trasparente e appagante.

A prescindere dal paese di origine, dalla cultura e religione di appartenenza, dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale. Questo perché **crediamo** che diversità e pluralità siano la fonte di idee e innovazione per una società sostenibile.

### **Impegni**

1. Diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità
2. Creare un ambiente di lavoro accogliente, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e sanzionare qualsiasi tipo di comportamento lesivo della diversità personale, sociale, politica e culturale
3. Applicare specifiche procedure per la gestione del personale, finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, fino alla risoluzione del rapporto lavorativo
4. Definire un sistema per il raggiungimento della parità di genere, con un progetto strategico basato sulle migliori prassi e che definisca obiettivi verificabile e con indicatori di prestazione, incluso l'empowerment femminile.

5. Progettare programmi di welfare aziendale che riconoscano il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e cura e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).

### **Azioni, comunicazione e trasparenza**

È definito e monitorato un **Piano Strategico** per l'attuazione della presente politica e degli **obiettivi** correlati, nell'ambito di un sistema di gestione per la parità di genere; lo stato di avanzamento e i risultati sono monitorati attraverso la predisposizione di specifici KPI. È costituito, a presidio di quanto espresso, un **Comitato Guida** per la parità di genere ai fini della efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere. La direzione ha individuato un suo Referente per il progetto ed ha definito: uno specifico programma per la gestione delle **segnalazioni** ed un **sistema sanzionatorio** per la prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro.

La presente Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e tra tutte le persone che intrattengono relazioni con la nostra Società in ottica di trasparenza e collaborazione.

Milano 2 Gennaio 2024

Il Presidente