POLITICA PER
LA PARITÀ DI GENERE

Del 19/03/2026

Via Fontivegge, 55_ 06124 Perugia
Telefono 075/518491
e-mail aziendale: info@innovazioneterziario.it
e-mail Parità di Genere: pdg@innovazioneterziario.it

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Innovazione Terziario S.c.a.r.l. Impresa Sociale, in breve ITER, è un Ente di formazione di Confcommercio Umbria, creato nel 1995 e quindi con oltre 31 di esperienza e attività nel mondo della formazione/istruzione alle spalle. Come tale ha lo scopo di esercitare in modo stabile e principale azioni che siano portatrici di un elevato interesse generale, con il preciso intento di perseguire finalità civilistiche, solidaristiche e di utilità sociale. Nell'esercizio delle proprie attività ITER prevede, da sempre, un coinvolgimento diretto e partecipato di tutti i dipendenti, collaboratori e fornitori al fine di fornire servizi di formazione di alta qualità, coerenti con le aspettative e i bisogni dei propri utenti e di tutte le parti interessate. L'impegno dell'Ente si concentra principalmente nel supportare, grazie alla progettazione e realizzazione di percorsi formativi, divulgativi e promozionali, l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani e al contempo nel rafforzare le competenze dei singoli lavoratori, affinché possano accogliere le sfide di un mondo produttivo in continuo e rapido cambiamento, senza esserne estromessi o esclusi.

L'impegno di ITER verso l'eccellenza è supportato dalla sua Politica della Qualità, che si basa sugli standard ISO 9001:2015 e riflette la determinazione nel perseguire una continua crescita e miglioramento; inoltre, a partire dal dicembre 2025, ITER ha adottato un Modello di Gestione ai sensi del D.lgs. 231/2001 a rafforzamento dell'integrità e della piena trasparenza dei processi aziendali adottati. Tutti gli elementi determinanti il modello di gestione sono, inoltre, in linea con la natura Sociale di ITER, essendo un Ente del Terzo Settore, e costituiscono parte integrante del relativo modello organizzativo.

Attraverso la Parità di Genere ITER si propone di rafforzare impegno che da sempre ha contraddistinto il proprio operato: mettere le persone al centro dei propri obiettivi. La Parità di Genere si configura, quindi, non solo come un valore, ma come un vero e proprio modus operandi concretizzando in processi trasparenti e definiti, a prescindere che i propri interlocutori siano le risorse che operano al suo interno, i propri utenti o le parti interessate.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, ITER 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 del proprio personale e collaboratori; puntando soprattutto a perseguire e raggiungere nel proprio operato tre principi fondamentali: Diversità, Equità, Inclusione. Non ultimo, ITER vuole rafforzare un'attenzione già molto alta rispetto al mondo femminile, alla relativa occupazione e crescita all'interno dell'azienda e 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 per ITER rappresenterà 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 a adottare policy idonee a ridurre il divario di genere, ad incentivare la diversità valorizzando le caratteristiche intrinseche di ogni individuo, 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 ITER sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DELLA PERSONA
- E DELLE SINGOLE CARATTERISTICHE
- TUTELA DELLA PERSONA E CONCILIAZIONE DELL'EQUILIBRIO VITA/ PRIVATA LAVORO
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale ITER 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
- ✓ valorizzazione delle diversità e acquisizione e rafforzamento continuo delle proprie competenze.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi indicati ITER 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.

ITER si impegna pertanto a:

- ✓ 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 (es. *part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

- ✓ applicare politiche di comunicazione interna ed esterna volte a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile
- ✓ 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;
- ✓ a prevenire e contrastare ogni forma di molestia e violenza sviluppando azioni formative e introducendo meccanismi di segnalazione.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

ITER ha individuato, sviluppato delle Policy per la Parità di Genere e si impegna alla relativa attuazione e costante implementazione. Le Policy sono state sviluppate in armonia con la politica aziendale, integrata con i vari sistemi di gestione e la natura sociale dell'Ente e definiscono i temi del Piano Strategico. In particolare, riguardano:

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 ITER sono:

1. *Selezione ed assunzione (recruitment)*

Iter si impegna nelle attività di selezione e assunzione del personale da impiegare nelle proprie attività sociali, in una prospettiva volta al miglioramento continua e alla piena trasparenza dei criteri adottati, di stabilire procedure di recruiting volte ad assicurare a tutti i candidati una valutazione basata esclusivamente sulle loro capacità, competenze, specializzazioni, ed esperienza, a prescindere dal loro genere in riferimento alla specifica mansione per cui viene aperta la posizione.

2. *Gestione della carriera*

   Il nostro Ente ha da sempre riconosciuto il valore fondamentale delle singole persone, con la consapevolezza che gli obiettivi sociali ed economici sono il risultato dell'impegno costante anche delle singole risorse umane che vi lavorano. Pertanto, tutte le occasioni di sviluppo di 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 assicurano che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi.

3. *Equità salariale*

   Il nostro Ente, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. 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. I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero personale. A chiunque del personale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

4. *Genitorialità, cura*

   Il nostro Ente intende favorire la 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, motivo per cui garantisce che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers (quale il riconoscimento di ulteriori ore di permessi retribuiti oltre quelli già previsti dal contratto applicato). La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re – inserimento, con l'obiettivo di assistere tutte le fasi della maternità: 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.

5. *Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)*

   Il nostro Ente 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 aziendali, siano essi legati alla natura sociale dell'Ente o al business, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili (part time, la flessibilità degli orari)

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

   La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. Nello specifico prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere, la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie, l'assoluta tutela, delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni. ITER si impegna ad analizzare, comprendere e intercettare eventuali episodi di abusi e molestie e a sviluppare di una comunicazione gentile e neutrale nel rispetto del genere

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Iter dichiara in modo trasparente di voler perseguire la Politica sulla Parità di Genere, nel rispetto ed integrazione di tutti i sistemi di Gestione adottati dall'Ente e nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione. Per questo ai 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.

L'attuazione del sistema gestionale per la parità di genere ed inclusione e l'efficace applicazione di questa Politica è affidata al Comitato

Guida, composto da tre membri rappresentanti dell'Alta Direzione ed istituito il 19/03/2026.

Per eventuali reclami o segnalazioni scrivere a: pdg@innovazioneterziario.it

Perugia, 19/03/2026

TIMBRO E FIRMA

Legale rappresentante

Roberto
Palazzetti
19.05.2026
10:36:39
GMT+01:00