



Ittica 3 esse

ITTICA3ESSE_ Politiche e obiettivi

REV1

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

23.12.2024

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Controllo	Approvazione
1	23/12/24	Aggiornamento documento	Comitato Guida	Responsabile Parità di Genere	Direzione



ITTICA 3 ESSE ritiene fondamentale l'eliminazione di ogni forma di discriminazione e lo sviluppo della cultura dell'inclusione, al fine di creare un ambiente di lavoro in cui ogni singola persona possa sentirsi rispettata e valorizzata nella sua identità. ITTICA 3 ESSE promuove una cultura che incoraggi nuove idee da parte di tutte le risorse. L'uguaglianza non significa trattare tutti allo stesso modo, ma tenere conto delle differenze e gestirle in modo appropriato. ITTICA 3 ESSE fa propri ed applica i principi della Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU), delle Convenzioni e Raccomandazioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO), della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, nonché delle normative in tema di diversità e inclusione dei Paesi in cui opera. ITTICA 3 ESSE non tollera alcun tipo di discriminazione in base a sesso, orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, nazionalità, colore della pelle, stato civile, gravidanza e maternità, fede religiosa, età, posizione sociale, convinzioni personali. ITTICA 3 ESSE si impegna in particolare a promuovere l'uguaglianza di genere, favorendo una politica a sostegno delle pari opportunità e della valorizzazione della presenza della donna nei luoghi di lavoro. L'Organizzazione con tutte le sue persone è impegnata nello sviluppo di una cultura e di un ambiente lavorativo che favoriscano Equità, Inclusione, Parità di Genere, Empowerment Femminile e tutelino il benessere psico-fisico delle persone eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro. ITTICA 3 ESSE con il presente documento intende prevenire e censurare in modo netto ogni atto di discriminazione nei confronti di qualsiasi persona e in particolare delle risorse, qualunque sia la tipologia di rapporto con esse instaurato ed il ruolo da queste ricoperto, nonché dei soggetti terzi presenti nella propria struttura organizzativa a qualunque titolo (candidati, dipendenti e consulenti appartenenti alla struttura organizzativa di fornitori, clienti) e si impegna a promuovere le pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'assegnazione dei ruoli, dalla valutazione delle prestazioni agli avanzamenti di carriera, dal trattamento retributivo alla cessazione del rapporto. La Politica sulla diversità e l'inclusione impegna tutte le risorse di ITTICA 3 ESSE nei rapporti con colleghi, clienti, fornitori, partner e tutti coloro con i quali entrano in rapporto nello svolgimento dell'attività lavorativa. I principi della presente Politica devono essere applicati in ogni occasione di lavoro. ITTICA 3 ESSE chiede il rispetto dei principi contenuti nella presente Politica da parte di tutti i fornitori, partner e in generale i soggetti che



intrattengono relazioni con ITTICA 3 ESSE. La presente Politica è da intendersi fonte di principio di tutte le prassi, procedure e linee guida attuate dalla società nel mondo. ITTICA 3 ESSE, nella consapevolezza dell'efficacia degli strumenti di prevenzione, si impegna a proseguire nell'adozione di idonee misure di informazione, formazione, sensibilizzazione di tutto il personale, utili a promuovere, all'interno di tutte le realtà aziendali dell'organizzazione, una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone e alla valorizzazione di tutte le forme di diversità. ITTICA 3 ESSE si impegna ad una comunicazione improntata al principio della responsabilità, anche con riferimento alle attività di marketing e pubblicità. ITTICA 3 ESSE riconosce il ruolo fondamentale dei responsabili di funzione, i quali hanno per primi la responsabilità di verificare che nel proprio ambiente di lavoro non si verifichino atti di discriminazione; di individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa; di creare un clima aperto all'espressione di tutti; di sensibilizzare il proprio team al rispetto del presente documento e delle correlate linee guida.

Approvata dall'Alta Direzione

Franchetti Gabriele

Redatta dal Comitato Guida

Franchetti Gabriele

Lolli Fabiola

Costantini Francesca