ISPar
INNOVATION
SOLUTION
PARTNER

ISO 9001 LL-C (Certification) ISO 37001 LL-C (Certification) ISO 45001 LL-C (Certification) ISO 27001 LL-C (Certification) ISO 14001 LL-C (Certification)

Estensione della certificazione 27001 ai controlli 27017 e 27018
Attestazione di conformità alla norma UNI 11769:2020
Iscrizione e sostenitore ANAI (Associazione Nazionale Archivistica Italiana)
Idoneità del MIBACT del deposito, rif. n. prot. 24/02/2021|0000294-P - 260,261.
Certificazione di processo per dematerializzazione massiva

Mosciano Sant'Angelo, 18/11/2025

UNI/PDR 125:2022 - POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE (Aggiornamento 2025)

ISPAR SRL Via Ignazio Silone, 23 – 64023 MOSCIANO SANT'ANGELO (TE)
Telefono 0858008629 – cell. 3356587673 – mail ISPar.srl@virgilio .it – pec ISPar.srl@messaggipec.it
Capitale Sociale € 10.000,00.
Registro Imprese (TE) 02054100678 - R.E.A. 175114
Codice fiscale e Part. IVA 02054100678

1. INTRODUZIONE

Prendendo avvio da New Visions for Gender Equality 2019 e What Europeans have to say about gender equality, e i successivi interventi legislativi in materia, ISPar srl si impegna a creare e a vivere in un ambiente inclusivo e diversificato, stimolata anche dai risultati raggiunti dal nostro Paese, giacché uno degli indicatori, *il cd. Gender Equality Index* indica -appunto- che tra il 2010 e il 2021 l'Italia ha registrato uno dei maggiori progressi in Europa (+14,9 punti).
In virtù anche di tali risultati, ISPar srl è sempre più fermamente convinta che tale *way of acting* porterà crescita sia a livello aziendale che di team; pertanto, è suo precipuo interesse, promuovere la diversità inclusiva e continuare a promuovere un luogo di lavoro senza discriminazioni alcune, individuando nella parità di genere, il nucleo centrale del progetto.
L'obiettivo di ISPar srl è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità e che la nostra organizzazione rappresenti al meglio gli stakeholder (clienti, fornitori, collaboratori, e.g.) in più in generale la nostra società.
Attraverso l'inclusione creiamo un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e può rappresentare se stesso all'interno dell'organizzazione, ovvero nel luogo in cui vengono abbracciati i loro diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ognuno.
ISPar srl crede fermamente, e in tal senso opera, che attraverso la parità di genere, si creano team collaborativi, solidali e performanti da cui scaturiscono preziose idee e risultati nuovi, finanche inediti, che conducono allo sviluppo di soluzioni innovative e culturalmente rilevanti.

ISPar srl, come statuito nello scopo del sistema di gestione 'Prassi UNI PdR 125:2022', intende assicurare la parità di genere inerente in primis alla presenza e crescita professionale delle donne nell'organizzazione. In questo senso, vuole 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, onde favorire il raggiungimento di una piena consapevolezza delle proprie capacità, oltre che la possibilità di partecipare e condividere le responsabilità nell'ambiente di lavoro.

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

Per questi motivi ISPar srl si impegna da sempre a:

• creare un ambiente in cui si assicura l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascun membro del team viene riconosciuto e valorizzato;

• assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto, a non tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti di dipendenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative e a disciplinare coloro che violano queste pratiche;

• a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

• incoraggiare chiunque senta di essere stato soggetto a tali intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti affinché esponga le proprie preoccupazioni sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;

• esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure in termini di assunzioni e sviluppo in modo che l'equità sia sempre mantenuta;

• garantire una partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

Per contro, tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.

Il fondamento della nostra policy è che ***Siamo contrari a tutte le forme di discriminazione.***

Tutti i dipendenti ISPar srl, indipendentemente dal fatto che siano part-time, a tempo pieno o temporanei, sono trattati in modo equo e con assoluto rispetto.

In occasione di selezione dei candidati per le assunzioni, le promozioni, la formazione o qualsiasi altro benefit, ISPar opera esclusivamente sulla base delle loro attitudini e abilità conseguite. Tutti i dipendenti, sia donne che uomini, vengono incoraggiati e stimolati a sviluppare appieno il loro potenziale e le proprie capacità per essere parte attiva nel contribuire allo sviluppo di capacità e attitudini.

L'obiettivo perseguito è creare un ambiente di lavoro in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, ognuno con la propria diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra Società.

Gli obiettivi principali della policy aziendale sono:

i) porre fine alla violenza di genere;

ii) combattere gli stereotipi sessisti;

iii) colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;

iv) raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici;
v) affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico;
vi) conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

Coerentemente con la politica estera dell'UE, la strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno del mondo ISPar srl , la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile con l'attuazione di azioni dirette a **un'Europa garante della parità di genere, in cui** le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano **liberi** di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di **realizzarsi** e possano, in ugual misura, partecipare e **guidare** la nostra società europea.
Creare una cultura di parità di genere in ISPar srl è alla base della strategia del capitale umano, fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.
Il presente documento è già oggetto di divulgazione in azienda e alle parti terze e sarà oggetto anche di pubblicazione sul sito aziendale, diretto a far conoscere l'impegno di ISPAR srl nella creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

L'organizzazione intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, 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, guarda a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:
I. Selezione ed assunzione (recruitment)
II. Gestione della carriera
III. Equità salariale
IV. Genitorialità, cura
V. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
VI. Prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno di tali temi, ISPar srl ha stabilito delle politiche più specifiche che sono sommariamente riportate di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, ISPar srl ha associato dei processi verificati e verificabili nonché degli obiettivi di parità, raggiungibili, specifici e misurabili indicati nel piano strategico elaborato di concerto tra la Direzione rappresentata dal Consiglio di Amministrazione ed il Comitato della Parità di Genere.

La Politica sarà monitorata e revisionata su cadenza periodica per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro.

2.POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche che necessariamente si riferiscono ai temi della parità di genere e che forniscono gli input necessari a:

➢ Formulare il piano strategico per la parità di genere;

➢ Individuare, sviluppare e attuare le procedure "operative" specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell'organizzazione.

Le policy/procedure per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono:
2a. Selezione ed assunzione
2b. Gestione della carriera
2c. Equità salariale
2d. Genitorialità, cura
2e. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
2f. Prevenzione abusi e molestie.

Queste politiche sono sviluppate con l'intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del sistema di gestione.
Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti delle politiche.
2a. Selezione ed assunzione (recruitment), è una politica che stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere;
2b. Gestione della carriera, stabilisce di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;
2c. Equità salariale punta, invece, ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;
2d. Genitorialità è intesa a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers;
2e. Conciliazione dei tempi vita-lavoro stabilisce di garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili;
2f. Prevenzione abusi e molestie è sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione e prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere.

Nello specifico, gli impegni assunti da ISPar srl rispetto a dette politiche sono:

3. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)

ISPar srl si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di

una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.
ISPar srl scongiura in ogni modo che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

4. GESTIONE DELLA CARRIERA E SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.
Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo diretto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.
Infatti, ogni anno tutti i lavoratori sono impegnati, insieme al proprio responsabile di riferimento, in un momento in cui, mediante confronto diretto, il/la lavoratore/lavoratrice esprimono le proprie esperienze, aspettative al fine di valorizzare il proprio potenziale di carriera. Durante la conversazione - che viene svolta in presenza o da remoto - il manager aiuta il lavoratore ad identificare i propri punti di forza, di debolezza e di sviluppo e insieme si valutano eventuali azioni di miglioramento e piani di sviluppo che permettano al lavoratore di esprimere al meglio il proprio potenziale. La conversazione viene formalizzata un report aziendale, in cui vengono descritti gli obiettivi per l'anno di riferimento e il piano di sviluppo che si intende intraprendere.
Nella fase di "Valutazione Finale" la Direzione HR (Human Resources) si impegna a verificare che non siano presenti discriminazioni di genere e rende disponibili i dati relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione di genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica e ad altri fenomeni quali, in via esemplificativa, mobilità, licenziamenti, prepensionamenti. ISPar srl si impegna ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, in relazione esclusivamente alle capacità ed i livelli professionali; a rivolgere opportunità di carriera ed i programmi si sviluppo professionale a tutti i suoi dipendenti indistintamente senza alcuna disparità di genere.
ISPar srl promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere.
Vengono previsti momenti formativi in cui vengono coinvolti tutti i dipendenti; tali momenti formativi sono diretti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, l'impatto sul business che hanno tali tematiche.
Infine, ISPar srl si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno. Infine viene promossa la mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

Per ciò che concerne la conclusione del rapporto di lavoro, ISPar srl si è dotata di un processo chiaro e condiviso di domande da porre per lavoratori che lasciano l'azienda, per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda.
A tal riguardo, particolare attenzione viene data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, e.g.). L'esito di tali feedback viene conservato per il tempo necessario ad un monitoraggio su scala annuale.

5. EQUITÀ SALARIALE

L'impegno costante di ISPar srl è la eliminazione della differenza salariale di genere, a parità di mansioni e anzianità di servizio; ISPar srl promuove una progressione retributiva legata esclusivamente a criteri meritocratici riferiti alle competenze espresse nel ruolo ricoperto, alle performance conseguite e ai riferimenti del mercato retributivo locale.
Tale impegno di ISPar srl contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione.
Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.
ISPar srl si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.
ISPar srl si impegna ad informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit. Premi, programmi di welfare che, per cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone di ogni genere.

6. GENITORIALITÀ E CURA

La genitorialità ha diverse funzioni: protettiva, affettiva, regolativa, normativa, predittiva, rappresentativa, significante, proiettiva, differenziale, transgenerazionale, etc.
ISPar srl è consapevole che la rinuncia al posto di lavoro del lavoratore, per l'azienda, a causa della impossibilità di coniugare la vita lavorativa con la cura dei propri figli, si traduce sicuramente in una perdita di una persona già formata e pronta e, allo stesso tempo, nella necessità di investire altre risorse economiche per preparare e formare una nuova figura.
ISPar srl intende non costituire alcuno ostacolo alla genitorialità, anzi promuove azioni 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;
- ✓ ISPar srl assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver, quale il riconoscimento di ulteriori ore di permessi retribuiti oltre quelli già previsti dal contratto applicato;
- ✓ Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come il contributo al pagamento della retta, la convenzione con baby parking.

7. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

ISPar srl è sempre impegnata a fornire ai propri lavoratori e lavoratrici la possibilità di **accordare, far coesistere, combinare esigenze ed interessi di due ambiti: quello della vita privata e familiare e quello della vita lavorativa, al fine di** gestire al meglio 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 di bilanciamento vita privata/lavoro, innanzitutto sono rivolte a tutti i dipendenti a prescindere dal genere;
- ISPar srl favorisce il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- ISPar srl adotta un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona;
- ISPar srl attiva il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

8. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

ISPar srl si impegna a prevenire e scongiurare le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani sia sul luogo di lavoro che in ogni ambito della vita.
Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in netto contrasto con i valori e con l'impegno di ISPar srl.
La presente politica fornisce un perimetro delle condotte vietate e vede ISPar srl impegnata a:
i) individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81) aggiornato a novembre 2023;
ii) adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
iii) prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
iv) garantire un canale di segnalazione anonimo;

v) individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
vi) verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti con tali intendendosi quelli definiti in modo puntuale ed esteso come tali dalla Convenzione 190 dell'OIL, quale miliare per prevenire e contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro;
vii) valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere.

ISPar srl dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, affinché si possa concretamente **modificare le relazioni di potere nei diversi contesti del vivere sociale e personale, compreso l'ambiente di lavoro,** volto in particolare a fare in modo che le donne siano ascoltate, che le loro conoscenze ed esperienze vengano riconosciute.
ISPar si assume la responsabilità della realizzazione degli obiettivi sopra riportati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.
Per conseguire questi obiettivi la Direzione ha promosso la nomina di un responsabile di coordinamento dell'attuazione della Politica sulla Parità di genere, ed attribuisce e delega a detta funzione anche obblighi e poteri relativi alla funzione di Rappresentante della Direzione.
Il responsabile di coordinamento per l'attuazione della Politica sulla parità di genere ha il compito di organizzare le azioni necessarie allo sviluppo della parità, di effettuare azioni specifiche con particolare riferimento a quelle di garanzia e controllo della parità, di verificare l'efficacia del sistema di gestione, proporre azioni di miglioramento e dare supporto alla loro attuazione.
Alla funzione HR sono attribuiti mezzi adeguati, autorità e libertà organizzativa per individuare, proporre e gestire con le funzioni interessate, ivi compresa la possibilità di proporre le soluzioni atte a correggere i problemi relativi alla non Parità.
Approvata dal Consiglio di amministrazione in data 14 Novembre 2024.

dott.ssa Leonarda Alonzo
[amm.re unico *ISPar srl*]