



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE



MISSION E VISION STRATEGICA

Interpreti Traduttori Mediatori S.r.l. (ITM) è una società di interpreti, mediatrici/mediatori culturali e traduttrici/traduttori, punto di riferimento di eccellenza in Italia nei settori dell'interpretariato, della traduzione e della mediazione linguistico-culturale. Ha ottenuto le Certificazioni di Qualità ISO 9001:2015 per i servizi di interpretariato, traduzione e mediazione linguistica; ISO 17100:2017 per i servizi di traduzione. We Listen, we care! frase, questa, che racchiude la filosofia aziendale e che rappresenta in qualche modo la direzione verso cui tutto il team guarda al futuro con passione. Sviluppo e formazione sono gli strumenti su cui l'azienda investe di continuo per rinnovare e innovare i servizi offerti all'esterno.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la propria visione strategica, *Interpreti Traduttori Mediatori S.r.l.* 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 delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della *Interpreti Traduttori Mediatori S.r.l.* sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

GLI OBIETTIVI

L'attenzione con la quale *Interpreti Traduttori Mediatori S.r.l.* si impegna affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022 è ispirata - in linea con la *Strategia per la Parità di Genere 2020-2025* definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale e operativo;
- ✓ sostegno alla continuità di carriera e alla crescita professionale delle donne e delle donne madri;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche al fine di contrastare la povertà femminile;



- ✓ sostegno alle iniziative di prevenzione, ascolto e cura dei bisogni di salute;
- ✓ adattamento dei tempi e dei modi di lavoro insieme al sostegno per la cura e l'educazione delle figlie e dei figli;
- ✓ contrasto agli stereotipi e alla violenza di genere, congiuntamente alla protezione e al sostegno alle vittime;
- ✓ formazione in materia di parità di genere, linguaggio ampio e contrasto alle forme di discriminazione sulla base del genere, dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale e affettivo tramite corsi di formazione;
- ✓ creazione e rafforzamento della consapevolezza e della sensibilità del personale in materia.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di *Interpreti Traduttori Mediatori S.r.l.* 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. *Interpreti Traduttori Mediatori S.r.l.* si impegna dunque:

- ✓ 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;
- ✓ a sostenere il welfare familiare delle proprie e dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*telelavoro, part time verticale e orizzontale, orari di lavoro flessibili in ingresso e in uscita, periodi di astensione*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità, dell'empowerment femminile e dell'intersezionalità, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il *Piano Strategico per la Parità di Genere* e per individuare, sviluppare e attuare le



procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione. Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi chiave del Piano strategico:

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, psicologico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da *Interpreti Traduttori Mediatori S.r.l.* sono:

1) Selezione ed assunzione (*recruitment*)

Implementare strumenti e procedure per identificare e ridurre i bias di genere durante il processo di selezione, come:

- stesura di una checklist per garantire che le/i candidate/i siano valutate/i su criteri oggettivi;
- stesura di una procedura di selezione contenente una lista di “domande da non fare” durante i colloqui conoscitivi;
- utilizzo di linguaggio ampio negli annunci lavorativi.

2) Gestione della carriera

Offrire opportunità di carriera, promozioni e bonus sulla base del merito e dell'anzianità, nonché opportunità di sviluppo e avanzamento di carriera equi per tutte le dipendenti e i dipendenti.

3) Equità salariale

Assicurare equità salariale affinché le retribuzioni siano basate su qualifiche, competenze ed esperienza.

4) Genitorialità, cura

Pianificare formazione specifica su opportunità di congedi parentali (maternità-paternità) e prevedere strumenti per la gestione della genitorialità, tra i quali:

- continuo aggiornamento sull'evoluzione della società a favore della/del lavoratrice/lavoratore durante i periodi di astensione/congedo (maternità-paternità), considerandolo un valore aggiunto (e non un obbligo);
- rientro graduale dal periodo di congedo (telelavoro, part time verticale e orizzontale, orari di lavoro flessibili in ingresso e in uscita)



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

Offrire opportunità di flessibilità oraria in ingresso ed uscita dal turno lavorativo. Prevedere periodiche giornate di telelavoro per garantire il sostegno psicofisico delle/dei dipendenti. Su richiesta della/del dipendente, considerare la possibilità del contratto lavorativo part-time (verticale e orizzontale). Garantire la totalità dei permessi richiesti. Organizzare attività di benessere aziendale (giornate e/o eventi di team building a cadenza annuale). Se non diversamente specificato nel singolo contratto (es: reperibilità 24h), prevedere delle politiche di disconnessione digitale: le/i dipendenti potranno essere contattate/i fuori dall'orario di lavoro solo in casi di emergenza, mentre le mail e le comunicazioni aziendali emergenziali dovranno essere ridotte al minimo in caso di ferie, malattie e nei fine settimana. Al fine di prevenire casi di burn-out, proporre corsi di stress management alle dipendenti e ai dipendenti.

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

Redigere, diffondere e applicare un Regolamento per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro. Implementare una politica di “tolleranza zero” nei confronti di qualsiasi forma di abuso, chiarendo che comportamenti abusivi non saranno tollerati bensì affrontati con azioni disciplinari e lettere di richiamo fino al licenziamento. Garantire l'osservanza del codice etico aziendale contenente specifiche su ogni forma di abuso fisico, psicologico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro. Prevedere una sessione di formazione annuale a tutte le risorse dipendenti su riconoscimento, prevenzione e contrasto agli stereotipi di genere e agli abusi fisici, psicologici verbali e digitali sul luogo di lavoro. Tenere informate/i le/i proprie/i dipendenti sull'esistenza di uno specifico canale di segnalazione sicuro e anonimo (whistleblowing) della società.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla Parità di Genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, 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. Adozione e diffusione interna del Manifesto delle Parole Ostili¹

¹ <https://paroleostili.it/scarica-il-manifesto/>