

# Politica per la Parità di Genere

## Impegno per la Parità di Genere e l’Inclusione

Questo documento definisce i principi e gli obiettivi dell’organizzazione per promuovere pari opportunità, inclusione e valorizzazione delle diversità, attraverso il miglioramento continuo delle proprie politiche e pratiche organizzative.

### POLITICA DI CLASSIFICAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

|                     |                                  |                 |                             |
|---------------------|----------------------------------|-----------------|-----------------------------|
| <b>TITOLO</b>       | Politica per la Parità di Genere | <b>TIPO</b>     | Documento                   |
| <b>RISERVATEZZA</b> | Pubblico                         | <b>VERSIONE</b> | 1.0                         |
| <b>PREPARATO DA</b> | Responsabile SGPG                | <b>DATA</b>     | 18/06/2026                  |
| <b>APPROVATO DA</b> | Direzione/CDA                    | <b>TEAM</b>     | Responsabile SGPG,<br>HC&TM |
| <b>DESTINATARI</b>  | Stakeholders Interni ed Esterni  |                 |                             |



PAGINA LASCIATA INTENZIONALMENTE VUOTA



# Sommario

Premessa ..... 5

I nostri principi e il nostro impegno ..... 5

1    Obiettivi ..... 6

    1.1    Cultura e strategia ..... 6

    1.2    Governance..... 6

    1.3    Processi HR ..... 6

    1.4    Opportunità di crescita e inclusione delle donne ..... 7

    1.5    Equità remunerativa ..... 7

    1.6    Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro ..... 7

2    Responsabilità e coinvolgimento..... 7



## Tabella revisioni

| Data       | Versione | Descrizione Revisione | Preparato da                |
|------------|----------|-----------------------|-----------------------------|
| 18/06/2026 | 1.0      | Primo Rilascio        | Responsabile SGPG,<br>HC&TM |
|            |          |                       |                             |
|            |          |                       |                             |

## Premessa

La società Irion S.b.r.l. a socio unico ("Irion" o "Azienda") opera nel settore delle di soluzioni software per la gestione e il controllo dei dati aziendali permettendo di trasformare dati complessi in informazioni affidabili riducendo errori e i rischi operativi.

L'organizzazione orienta le proprie attività al soddisfacimento degli stakeholder, impegnandosi a fornire soluzioni software affidabili, sicure e innovative, nel rispetto dei principi di responsabilità sociale e ambientale.

In linea con questi valori, Irion ha scelto di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, riconoscendo che la valorizzazione delle persone, il rispetto delle differenze e la promozione delle pari opportunità costituiscono elementi essenziali per una crescita sostenibile e responsabile. Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere rappresenta lo strumento attraverso cui questo impegno si traduce in azioni concrete, obiettivi misurabili e processi strutturati, finalizzati a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, nel quale ogni persona possa esprimere pienamente il proprio potenziale.

La presente Politica per la Parità di Genere, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Irion in collaborazione con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e gli impegni attraverso i quali l'organizzazione promuove una cultura fondata sull'inclusione, sul rispetto delle persone, sulla valorizzazione delle diversità e sulla piena realizzazione delle pari opportunità.

Per Irion la parità di genere non rappresenta esclusivamente un requisito normativo o organizzativo, ma un valore fondamentale che contribuisce alla crescita sostenibile dell'azienda, al benessere delle persone e alla qualità delle relazioni professionali. Crediamo, infatti, che ambienti di lavoro equi, inclusivi e rispettosi delle differenze siano capaci di generare maggiore innovazione, partecipazione e sviluppo.

La presente Politica si applica a tutto il personale interno e a tutte le persone che collaborano stabilmente con l'organizzazione, indipendentemente dal ruolo ricoperto o dalla tipologia contrattuale.

## I nostri principi e il nostro impegno

Attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, Irion ha intrapreso un percorso strutturato di evoluzione culturale e organizzativa volto a promuovere condizioni di effettiva equità e inclusione.

L'Azienda riconosce il valore unico di ogni persona e promuove una cultura basata sul rispetto delle differenze di genere, età, origine, provenienza sociale e culturale, convinzioni religiose, opinioni, abilità, identità ed orientamento affettivo e sessuale.

In coerenza con questi principi, la Direzione si impegna a:

- adottare pratiche di selezione, gestione, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane fondate su criteri di equità, merito e inclusione, garantendo pari opportunità di accesso, crescita professionale e sviluppo delle competenze a tutte le persone;
- favorire una maggiore presenza e valorizzazione del talento femminile in tutti i livelli organizzativi, contribuendo al superamento di eventuali ostacoli culturali e strutturali che possano limitarne il pieno sviluppo professionale;

- promuovere un equilibrio sostenibile tra vita privata e vita lavorativa, attraverso politiche e strumenti che supportino le diverse esigenze delle persone nelle varie fasi della vita e favoriscano una più equa condivisione delle responsabilità familiari e di cura;
- garantire una comunicazione chiara, trasparente e coerente, sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione, rispetto agli obiettivi e alle iniziative intraprese in materia di parità di genere e inclusione;
- consolidare un ambiente di lavoro aperto, collaborativo e rispettoso, nel quale ciascuna risorsa possa sentirsi ascoltata, valorizzata e libera di esprimere il proprio potenziale;
- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia, abuso, comportamento offensivo o stereotipo, sia esso di natura fisica, verbale, psicologica o digitale, promuovendo una cultura del rispetto e della dignità della persona;
- monitorare e ridurre progressivamente eventuali squilibri retributivi e di crescita professionale, assicurando criteri trasparenti e oggettivi nelle decisioni relative a compensi, valutazioni e percorsi di carriera.

# 1 Obiettivi

Per tradurre questi principi in azioni concrete e misurabili, Irion definisce obiettivi specifici all'interno del proprio [Piano Strategico per la Parità di Genere](#), monitorati attraverso indicatori di prestazione (KPI) e sviluppati in conformità alle aree tematiche previste dalla UNI/PdR 125:2022; di seguito l'analisi dettagliata degli obiettivi.

## 1.1 Cultura e strategia

Promuovere una cultura organizzativa inclusiva, orientata al rispetto delle differenze e al superamento di stereotipi, pregiudizi e discriminazioni, anche inconsapevoli, legati al genere.

## 1.2 Governance

Garantire un modello di governance che assicuri adeguati presidi organizzativi, responsabilità chiare e una rappresentanza equilibrata nei processi decisionali, favorendo l'identificazione e la gestione tempestiva di eventuali situazioni di non inclusione.

## 1.3 Processi HR

Sviluppare processi di gestione delle persone fondati su criteri di imparzialità, inclusione e valorizzazione delle competenze lungo tutte le fasi del percorso professionale: selezione, inserimento, formazione, sviluppo, valutazione e crescita.

## 1.4 Opportunità di crescita e inclusione delle donne

Favorire un accesso equo alle opportunità di sviluppo professionale e di carriera, sostenendo la partecipazione e la presenza femminile in tutti i livelli dell'organizzazione, inclusi quelli a maggiore responsabilità.

## 1.5 Equità remunerativa

Promuovere sistemi retributivi equi e trasparenti, monitorando costantemente la parità di trattamento economico e l'accesso ai benefit, alle misure di welfare e alle iniziative di benessere organizzativo.

## 1.6 Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Sostenere la genitorialità e le attività di cura attraverso politiche e strumenti che favoriscano la conciliazione tra vita professionale e personale, contribuendo alla creazione di un ambiente di lavoro più sostenibile e inclusivo.

# 2 Responsabilità e coinvolgimento

Il Consiglio di Amministrazione assicura la disponibilità delle risorse economiche, organizzative e professionali necessarie al perseguimento, al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi definiti in materia di parità di genere.

Il successo di questo percorso richiede il contributo attivo di tutta l'organizzazione. Per questo motivo, ogni persona è chiamata a conoscere, condividere e applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica, nonché a rispettare quanto previsto dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere e dalle procedure ad esso collegate.

Irion considera la parità di genere un impegno concreto e continuo, volto a costruire un ambiente di lavoro nel quale ogni persona possa esprimere il proprio valore, contribuire alla crescita dell'organizzazione e sentirsi parte di una comunità professionale fondata sul rispetto, sull'equità e sulle pari opportunità.