

# ISED

## Politica Parità di Genere, Diversità e Inclusione (D&I)

# SGRU

revisione

1

Data

2 Novembre 2023

Emissione

RGSI-RP

approvazione

DG

**REVISIONI:**

| CODICE IRUM001 |            |                                   |
|----------------|------------|-----------------------------------|
| REV.           | DATA       | DESCRIZIONE                       |
| 0              | 25/01/2023 | Prima Emissione                   |
| 1              | 02/11/2023 | Inclusione della Parità di Genere |

**DOCUMENTI DI RIFERIMENTO:**

- [1] UNI ISO 30415:2021;
- [2] UNI PDR 125:2022.

## INDICE

|   |          |
|---|----------|
| <b>1. <i>Politica D&amp;I</i></b> .....               | <b>4</b> |
| <b>2. <i>Applicabilità e responsabilità</i></b> ..... | <b>4</b> |
| <b>3. <i>Enunciato ed Obiettivi</i></b> .....         | <b>4</b> |

## 1. Politica Parità di Genere, D&I

**ISED** è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare, la nostra azienda opera secondo le linee guida della prassi di riferimento UNI PDR 125:2022 e della norma ISO 30415:2021 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

## 2. Applicabilità e responsabilità

**ISED** attua una politica volta a favorire i valori della Diversità, inclusione e la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.

L'Alta Direzione, al fine di creare un presidio attivo in tema della Parità di Genere, D&I, ha istituito il Comitato Diversità & Inclusione quale organo competente per la gestione del Sistema di Gestione Integrato (Parità di Genere, D&I). Tale gruppo è formato da una rappresentanza dell'Alta Dirigenza, da una rappresentanza del management e da una rappresentanza del personale.

Ogni anno vengono raccolte le informazioni per il calcolo di specifici indicatori al fine di avere evidenza di come l'azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di Parità di Genere, D&I.

La presente politica viene comunicata e resa disponibile per la consultazione a tutte le parti interessate.

## 3. Enunciato ed Obiettivi

L'organizzazione preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica Parità di Genere, D&I punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire parità di genere, valorizzare le diversità, supportare l'empowerment femminile e la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al

massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento.

La Parità di genere e la diversità sono valori che devono essere protetti ed incoraggiati con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno di **ISED** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura equa ed inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.