

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

1. Principi generali

In ISAB riteniamo che valorizzare la diversità e promuovere equità e inclusione non sono solo pilastri dell'etica aziendale, ma elementi essenziali di crescita e sviluppo organizzativo.

Crediamo che una forza lavoro diversificata consenta di comprendere meglio le esigenze dei nostri stakeholders, stimoli l'innovazione e migliori i processi decisionali. Per questo, il nostro Codice Etico e di Condotta Aziendale afferma il nostro impegno a creare un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo, indipendentemente da etnia, sesso, età, orientamento sessuale, disabilità, o altre caratteristiche tutelate dalla legge.

Nella nostra cultura aziendale i principi di equità e inclusione guidano le nostre azioni affinché tutte le persone si sentano valorizzate per il proprio contributo.

Incoraggiamo dialogo aperto, ascolto attivo e rispetto delle diversità, riconoscendo che la pluralità di esperienze e prospettive alimenta innovazione e crescita.

2. Sistema di gestione e Governance

ISAB ha adottato un sistema strutturato in linea con la UNI/PdR 125:2022, volto a promuovere la presenza e la crescita professionale delle donne.

La Direzione Generale è responsabile della promozione, attuazione e monitoraggio della presente politica, assicurando l'integrazione dei principi di parità di genere nei processi aziendali.

In tale contesto la Direzione aziendale ha istituito un Comitato Interno di Parità di Genere (CIPG) per l'efficace adozione e la continua applicazione della politica per la parità di genere e delle politiche correlate con il compito di

- definire, attuare e monitorare il Piano Strategico per la parità di genere;
- individuare KPI, obiettivi e azioni di miglioramento coerenti con la strategia aziendale;
- promuovere iniziative di formazione e sensibilizzazione sui temi della parità di genere;

Il CIPG opera con risorse dedicate e provvede all'effettuare riesami periodici per valutare l'efficacia delle azioni intraprese e individuare eventuali interventi correttivi.

3. Impegni di ISAB

ISAB si impegna a:

- contrastare ogni forma di discriminazione e pregiudizio, garantendo pari opportunità di crescita professionale e promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle differenze e fondato su correttezza, libertà e dignità.
- promuovere attività di sensibilizzazione e formazione volte a contrastare bias inconsapevoli (unconscious bias) e stereotipi di genere a tutti i livelli aziendali;
- adottare un linguaggio inclusivo, rispettoso e neutrale in tutte le comunicazioni interne ed esterne, incluse le attività di marketing e comunicazione;
- assicurare equità nei processi di selezione, assunzione, sviluppo e crescita professionale, in coerenza con le politiche aziendali collegate alla gestione delle risorse umane e delle carriere, basati su criteri trasparenti, oggettivi e meritocratici;

- promuovere la valorizzazione delle persone e il pieno sviluppo del potenziale individuale, favorendo pari accesso a opportunità di formazione, inclusi percorsi di leadership;
- garantire sistemi di mobilità interna e piani di successione per ruoli manageriali basati su criteri di inclusione, equità e valorizzazione del merito;
- adottare processi di valutazione delle performance e delle competenze trasparenti e oggettivi, orientati alla crescita professionale;
- sostenere l'empowerment femminile attraverso iniziative dedicate, anche in collaborazione con stakeholder esterni, e promuovere attività di valorizzazione delle competenze, con particolare attenzione ai settori STEM e alle aree a minore rappresentanza femminile;
- contribuire alla riduzione del divario retributivo di genere (gender pay gap);
- garantire una rappresentanza equilibrata di genere tra i relatori negli eventi, nei panel, nei convegni e nelle tavole rotonde;
- favorire un equilibrio tra vita professionale e privata attraverso politiche di welfare aziendale, supporto alla genitorialità, tutela della maternità e promozione della condivisione delle responsabilità familiari;
- favorire l'accessibilità, l'inclusione e il benessere organizzativo, anche attraverso iniziative che promuovano la partecipazione e la socializzazione nei luoghi di lavoro;
- prevenire e contrastare ogni forma di molestia e violenza di genere, garantendo canali riservati e sicuri per la segnalazione e la gestione delle situazioni critiche.

4. Segnalazioni e monitoraggio

ISAB monitora l'attuazione della presente Politica e promuove l'utilizzo di canali specifici per la segnalazione di eventuali violazioni, o presunte tali, al fine di tutelare i soggetti segnalanti.

Le segnalazioni relative a eventuali inadempienze della Politica e delle procedure possono essere effettuate, in forma anonima, tramite il sito <https://isab.segnalazioni.net/> oppure in forma non anonima tramite l'indirizzo e-mail pdg@isab.com.

Il monitoraggio dell'attuazione della presente Politica avviene sia attraverso la verifica del raggiungimento degli specifici obiettivi in materia, sia mediante l'analisi delle segnalazioni ricevute e la valutazione delle azioni correttive adottate.

5. Comunicazione e aggiornamento

La Politica di ISAB in materia di parità di genere è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e verso tutti gli stakeholder, in un'ottica di trasparenza e collaborazione, tramite comunicazioni dedicate e attraverso il sito istituzionale.

La Politica viene aggiornata periodicamente e, comunque, in caso di rilevanti modifiche normative o cambiamenti significativi in materia.

Priolo Gargallo, 08 maggio 2026

Originale firmato da

Il Direttore Generale

Mauro DE FRANCHIS

