

## **POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE**

In ISAB riteniamo che valorizzare la diversità e promuovere l'equità e l'inclusione non sono solo pilastri dell'etica aziendale, ma elementi essenziali di crescita e sviluppo organizzativo. Crediamo fermamente che una forza lavoro diversificata e coesa consenta di comprendere meglio le molteplici esigenze dei nostri stakeholders, stimoli l'innovazione e migliori il processo decisionale. Per queste ragioni, il nostro Codice Etico e di Condotta Aziendale afferma inequivocabilmente il nostro impegno a creare un ambiente di lavoro che valorizzi e rispetti gli individui, indipendentemente dalla loro etnia, sesso, età, orientamento sessuale, disabilità, o qualsiasi altra caratteristica tutelata dalla legge.

Nella nostra cultura aziendale i principi di equità e inclusione rappresentano la linea guida affinché le persone si sentano apprezzate per le loro prospettive e i loro contributi unici. Incoraggiamo il dialogo aperto, l'ascolto attivo e la comprensione, riconoscendo che le diversità di pensiero e di esperienza alimentino la creatività e guidano l'innovazione. Il nostro impegno collettivo mira a creare un luogo di lavoro in cui tutti gli individui possano crescere e realizzare il loro potenziale, consentendo all'organizzazione di ottenere un maggiore successo.

In questo contesto, ISAB ha definito politiche sulle tematiche relative al genere per garantire un ambiente di lavoro inclusivo nei confronti di chiunque e per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne.

In tal 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.

La Direzione aziendale ha istituito un Comitato Interno di Parità di Genere (CIPG) che vigila sugli impegni presi, stanziando allo stesso tempo specifiche risorse economiche.

Il CIPG si impegna allo sviluppo e al controllo di un Piano Strategico sui temi di parità di genere che definisca gli indicatori applicabili all'organizzazione, i punti di forza e miglioramento su cui intervenire, gli obiettivi, le azioni per raggiungere la parità di genere ed i relativi percorsi formativi.

Impegni e obiettivi vengono revisionati annualmente dal CIPG.

L'impegno per la parità di genere si colloca in un più ampio commitment aziendale a tutti i livelli dell'organizzazione per la promozione della Diversità, Equità ed Inclusione. In particolare, Isab:

- tratta tutti i suoi collaboratori allo stesso modo, garantendo pari opportunità e condizioni;
- ha stabilito processi di selezione, gestione e sviluppo del personale a favore dell'inclusione, della parità di genere, dell'equità e dell'integrazione;
- ha definito modalità di crescita professionale eque per tutto il personale e un avanzamento di carriera imparziale. Sono garantiti a ogni dipendente pari opportunità e diritti, ogni scelta è dettata da un principio di merito e/o professionalità coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa di tutte le diversità e in particolare della parità di genere;
- garantisce un'equa e paritaria partecipazione a percorsi di formazione e di sviluppo a tutto il personale, con la presenza di entrambi i sessi. La partecipazione di un dipendente a un corso di formazione è dettata da criteri di merito oppure dalla necessità di aggiornamento professionale obbligatori (dovuti a norme tecniche specifiche o modifiche a regolamenti cogenti), lasciando

comunque ad ogni collaboratore, che voglia accrescere il proprio bagaglio culturale, la libertà di partecipare;

- promuove iniziative di formazione e sviluppo orientate a promuovere la leadership femminile;
- contrasta ogni forma di discriminazione per motivi di etnia, di casta, di nazionalità, di origine, di religione, di disabilità, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età.
- si impegna affinché i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi e/o convegni;
- non permette comportamenti minacciosi e offensivi o volti allo sfruttamento, inclusi gesti, linguaggio, abusi verbali, contatto fisico, coercizione mentale, fisica o sessuale;
- informa e forma il personale per garantire la sensibilizzazione sulle tematiche di parità di genere;
- ha definito strumenti di segnalazione per garantire a ogni dipendente di esprimere la propria opinione anche in assoluto anonimato, di poter comunicare spunti di miglioramento, di poter effettuare segnalazioni in termini di parità di genere ed essere tutelato/a da eventuali ritorsioni;
- ha nominato al suo interno un referente a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di molestie e mobbing;
- garantisce che a seguito di reclami o segnalazioni su tematiche della di parità di genere vi siano controlli condotti da un Comitato non coinvolto nel processo e che lo stesso abbia risorse e strumenti per poter svolgere investigazioni sul caso;
- prevede meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità/paternità;
- si impegna a garantire pari opportunità al momento dell'assunzione e durante il percorso formativo e lavorativo di ogni singolo dipendente, definendo criteri che non discriminino o ledano in base al genere e favorendo la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- si impegna a comunicare a tutte le parti interessate con qualsiasi mezzo il suo impegno nelle politiche di parità di genere e nell'*empowerment femminile*;
- si impegna a garantire a tutti i suoi dipendenti il mantenimento dei benefit definiti nel contratto di lavoro anche durante i periodi di congedo per maternità/paternità.
- ha definito, promuove e applica modalità di lavoro flessibile per migliorare la conciliazione vita/lavoro.
- ha predisposto un canale di segnalazione anonimo per garantire a tutti la possibilità di inviare eventuali comunicazioni, sporgere reclami e segnalazioni in relazione ai fatti e incidenti rispetto ai temi, incidenti e segnalazioni di violenze e sopraffazioni.

Priolo Gargallo, 17 luglio 2024

Originale firmato da  
Il Direttore Generale  
Giovanni LO VERSO

