



---

## **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

INSEL SPA assume tra gli obiettivi strategici di sostenibilità della propria organizzazione l'impegno a promuovere la parità di genere e a sostenere un ambiente di lavoro equo ed inclusivo, privo di discriminazioni, contrastando ogni forma di disparità.

Crediamo che un ambiente di lavoro diversificato e rispettoso delle differenze di genere contribuisca non solo al successo aziendale, ma anche al progresso sociale, in linea con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030 e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) dell'Italia, elaborato nel contesto del programma Next Generation EU.

Di qui la volontà di recepire i principi di *gender equality*, applicandoli a tutte le fasi della vita professionale e personale delle lavoratrici e dei lavoratori, sin dal processo di selezione. L'obiettivo è garantire pari opportunità di crescita professionale, equità salariale e condizioni di work-life balance che siano adeguate alle diverse fasi della vita, promuovendo al contempo un riequilibrio proattivo dei carichi familiari tra uomini e donne.

INSEL SPA è consapevole che, per realizzare un vero cambiamento, è necessario dotarsi di adeguati strumenti, che consentano di misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati, certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti.

A tale scopo, INSEL SPA:

- ha **implementato** un sistema di gestione per la parità di genere conforme ai requisiti della prassi UNI PdR 125:2022 al fine di assicurare e garantire la rappresentanza femminile e ridurre il divario di genere;
- ha istituito un **Comitato Guida** dedicato, responsabile dell'adozione e dell'applicazione continua ed efficace delle politiche per la parità di genere, monitorando i progressi e suggerendo miglioramenti.
- ha sviluppato un **Piano Strategico** con obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili ed assegnati come responsabilità di attuazione per i processi che, in quanto più sensibili, sono da attenzionare per superare stereotipi di genere e creare un ambiente di lavoro che valorizzi l'inclusione e la diversità.

La Direzione ritiene strategiche per gli obiettivi di parità di genere le seguenti aree:

- Cultura e strategia



**INSEL SPA**

Largo Luigi Antonelli n. 4

00145 – Roma

info@inselspa.it

- Governance
- Selezione ed assunzione
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work life balance)
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

INSEL è consapevole che lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede un impegno costante e un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

Per tale motivo, è cura della Direzione garantire formazione generale e specifica, a tutti i livelli, per elevare la sensibilità individuale contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

La nostra Politica **RIFIUTA CON TOLLERANZA ZERO (!!!)** ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nonché ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, sessuale (*molestia*) che comprometta la dignità morale e professionale, l'integrità fisica e psichica delle risorse impiegate, deprimendone l'autostima e la motivazione, da chiunque attuata nei luoghi di lavoro o in occasione di collaborazioni o rapporti commerciali con INSEL S.p.A.

Per questo motivo, la Direzione ha istituito canali interni dedicati per la segnalazione, anche anonima, di qualunque forma di discriminazione, nel rispetto del Regolamento (UE) n. 679/2016 del Codice Privacy, D.lgs. n. 196/2003 e del D.lgs. 24/2023.

La Direzione si impegna a comunicare e diffondere la Politica sulla parità di genere e le politiche collegate a tutti gli stakeholders:

- ai propri dipendenti, già nella fase di recruiting attraverso annunci neutrali e inclusivi;
- ai propri collaboratori esterni;
- ai propri fornitori;

elevando a criterio preferenziale nella scelta di terzi fornitori/collaboratori l'adozione di politiche e misure volte a colmare il divario di genere.

La politica è pubblicata sul sito web dell'organizzazione.

La Direzione

  
**INSEL S.p.A.**