

## POLITICA PER LA DIVERSITA' e LA PARITA' DI GENERE

### *(Diversità e Parità di genere)*

**ISOIL INDUSTRIA S.p.A.** (in seguito ISOIL) riconosce e accoglie i benefici della diversità a tutti i livelli dell'organizzazione, e in tutti i suoi aspetti, inclusi il genere, l'età, l'etnia, l'origine geografica, l'identità culturale, le qualifiche, le competenze, il percorso formativo e professionale, l'anzianità di carica nonché la disabilità e l'orientamento sessuale.

**ISOIL** crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali.

**ISOIL** si impegna a divulgare le informazioni contenute all'interno della sua politica per la diversità e la parità di genere e definire principi e indicazioni guida sulla parità di genere, valorizzazione delle diversità ed *empowerment femminile*.

A tale scopo, la società **ISOIL** garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, *on-boarding*, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

**ISOIL** ha deciso di adottare una Policy aziendale orientata alla riduzione del *gender gap* in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità.

È ampiamente riconosciuto, infatti, che le imprese che adottano un approccio più inclusivo a tutti i livelli sono in grado di creare un valore più elevato, abbracciando una visione di lungo periodo, mostrando maggiore avversione al rischio e una spiccata sensibilità ai temi di sostenibilità e innovazione. È per questo che **ISOIL** ha deciso di adottare sistemi innovativi che permettano di valutare costantemente in che direzione stiamo andando, quali e quanti progressi stiamo facendo. Impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (*Key Performance Indicator* - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:

- cultura e strategia;
- governance;

#### **ISOIL Industria Spa – Italia**

Sede legale e operativa

27, Via F.lli Gracchi  
**20092 Cinisello Balsamo (MI)**

Tel. +39 02 66027.1  
Fax +39 02 6123202

Capitale soc. int. vers.  
€ 828.000,00  
Codice fiscale e part.Iva 13119770157  
C.C.I.A.A. MI – Reg. Impr.  
138699/2000 REA MI 1618206

Magazzini:  
62, Viale Matteotti  
20092 Cinisello Balsamo (MI)

2, Via Piemonte  
35044 Montagnana (PD)

E-mail: [vendite@isoil.it](mailto:vendite@isoil.it)  
Web: <https://www.isoil.it>

- processi HR;
- opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

**ISOIL** è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra Organizzazioni, la Direzione ha enunciato la presente Politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavori di pari valore);
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, **ISOIL** si impegna a:

- Garantire flessibilità aggiuntiva per i lavoratori con impegni genitoriali e/o caregiver
- Promuovere un ambiente di lavoro non discriminatorio per tutti le dipendenti, collaboratori\collaboratrici e partner;
- Respingere condotte che possano influire negativamente sulla dignità delle persone;
- Non tollerare le molestie e tutte le forme di discriminazione, quali: sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento sessuale, aspetto fisico, salute, attività sindacale, opinioni politiche, situazione familiare;
- Implementare la governance ed il monitoraggio della *diversity* e della *gender parity* in azienda;
- Adottare prassi adeguate alla divulgazione della Policy di Genere all'interno del contesto aziendale e divulgazione delle informazioni relative alla *gender parity*;
- Supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo policy in linea con il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;

- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale, nonché l'introduzione di nozioni di gender mainstreaming, ove possibile per le funzioni aziendali specifiche;
- Promuovere un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.

Infine, **ISOIL** predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico. Nelle attività di comunicazione, **ISOIL** presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

All'interno del piano strategico sono identificati gli obiettivi che la Direzione, coadiuvata dal Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire.

La presente politica sarà monitorata ed aggiornata con cadenza regolare per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Cinisello Balsamo (MI), 27/05/2024

La Direzione