

Policy per la Parità di genere

Premessa

Come espresso nella nostra *Carta dei Valori*, Isola è profondamente impegnata a promuovere l'*uguaglianza* come principio fondamentale della cultura aziendale. Crediamo che ogni persona, indipendentemente dal genere, debba godere degli stessi diritti, opportunità e rispetto e l'uguaglianza è una base imprescindibile per creare un ambiente di lavoro in cui ogni individuo sia valorizzato senza subire discriminazioni.

Tuttavia, sappiamo che l'uguaglianza da sola non basta per superare le sfide legate alle differenze di genere ancora presenti nella società e nel mondo del lavoro. Per questo, ci impegniamo a promuovere anche la *parità*, un trattamento che mira a sviluppare ulteriormente lo sforzo verso l'equità, tenendo conto delle disparità storiche e strutturali che creano condizioni di partenza diverse per uomini e donne.

Pertanto, così come dichiarato nel nostro *Codice etico e di condotta aziendale*, ci impegniamo a promuovere la parità di trattamento tra donne e uomini in tutte le fasi della carriera lavorativa offrendo pari opportunità di sviluppo professionale per tutto il Personale.

Il nostro impegno

Con questa Policy, formalizziamo l'adozione di misure volte ad assicurare che le decisioni di assunzione, promozione, formazione e retribuzione siano basate esclusivamente su competenze, meriti e qualifiche, senza distinzioni di genere. In questo senso, ci impegniamo a costruire una cultura aziendale che favorisca un ambiente di lavoro privo di molestie e discriminazioni basate sul genere, partendo dalla sensibilizzazione al tema della parità tramite programmi di formazione volti al coinvolgimento attivo di tutto il personale.

La presente Policy si ispira all'Articolo 3 della *Costituzione Italiana* e all'Obiettivo 5 dell'*Agenda 2030* e si allinea con i principi ESG, di cui la Parità di genere è un pilastro fondamentale.

La presente politica si applica a tutte le Persone di Isola, inclusi dirigenti, dipendenti, collaboratori, collaboratrici, tirocinanti e volontari e copre tutte le aree di attività aziendale, dalla selezione del Personale, alla promozione, alla retribuzione e ai benefici.

Ambiti di applicazione

RECLUTAMENTO E CARRIERA

Isola si impegna a garantire che tutte le fasi del processo di reclutamento e sviluppo professionale siano improntate al rispetto dell'uguaglianza di genere. Le opportunità di lavoro e promozione all'interno dell'azienda sono aperte a tutti i candidati, indipendentemente dal genere, e le decisioni sono basate esclusivamente su competenze, meriti e qualifiche professionali. Isola assicura che nessun pregiudizio di genere influenzi i criteri di selezione o avanzamento di carriera, adottando pratiche trasparenti e procedure di valutazione oggettive. L'Azienda promuove inoltre programmi di mentoring e formazione, garantendo che donne e uomini abbiano le stesse possibilità di crescita e sviluppo, in linea con il nostro impegno verso un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

RETRIBUZIONE EQUA

Isola si impegna a garantire che non vi siano discrepanze salariali basate sul genere. Le retribuzioni, i bonus e i benefici sono determinati sulla base delle competenze, delle responsabilità e delle prestazioni, senza alcun pregiudizio legato al genere e vengono determinati in modo trasparente, basandosi su criteri oggettivi e misurabili. Inoltre, Isola monitora, attraverso il *Comitato Guida per la Parità di genere*, le politiche salariali per assicurarsi che non esistano discrepanze di genere e adotta misure correttive in caso di squilibri.

GENITORIALITÀ CONDIVISA

Isola assicura l'accesso equo ai congedi parentali per entrambi i genitori, eliminando qualsiasi distinzione di genere nella gestione dei turni. Queste politiche contribuiscono a creare un ambiente inclusivo, dove il benessere e la parità di genere sono al centro delle scelte aziendali.

- **Maternità:** le dipendenti in gravidanza, potranno fruire di 4 settimane consecutive di Smart Working da fruire nel periodo precedente a quello del congedo di maternità obbligatorio e di altre 4 settimane consecutive da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino o entro il primo anno dal momento dell'adozione;
- **Paternità:** Riconoscendo l'importanza del ruolo dei papà nella cura dei figli e nella gestione familiare, oltre al congedo standard, Isola offre ai papà un congedo retribuito aggiuntivo di 15 giorni lavorativi da fruire durante i primi sei mesi di vita del neonato o dell'adozione; inoltre, così come le mamme, anche i papà potranno fruire di 4 settimane consecutive di Smart Working da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino o entro il primo anno dal momento dell'adozione.

FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

L'azienda si impegna a fornire programmi di formazione interna con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza sulle questioni di genere e prevenire qualsiasi forma di discriminazione, pregiudizio o molestie di genere. Tutto il Personale, inclusi manager e dirigenti, saranno tenuti a partecipare a tali programmi di formazione. Inoltre, l'azienda promuove campagne di sensibilizzazione interne per incoraggiare una cultura basata sul rispetto e

sulla valorizzazione delle differenze, contribuendo così a costruire un ambiente di lavoro più equo e partecipativo per tutti i dipendenti, indipendentemente dal loro genere.

Inoltre, come previsto dal nostro *Codice etico e di condotta aziendale*, per contribuire alla crescita della cultura dell'inclusione, riteniamo che una partecipazione plurale e paritaria al dibattito pubblico sia fondamentale. A tal fine ci impegniamo a garantire adeguata presenza femminile nella organizzazione dei nostri eventi e manifestazioni in accordo con il principio *No Women No Panel* lanciato dalla Commissione europea nel 2018.

PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

Isola si impegna fermamente a garantire un ambiente di lavoro equo, sicuro e rispettoso, dove ogni individuo venga trattato con dignità e senza discriminazioni. L'Azienda applica una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione di genere o molestia. Qualsiasi atto di discriminazione o molestia, sia esso verbale, fisico o psicologico, sarà prontamente indagato e affrontato con le misure disciplinari appropriate. Come spiegato nella sezione seguente, eventuali episodi di discriminazione o molestie possono essere segnalati.

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

Chiunque ritenga di essere stato oggetto o di aver assistito a casi di discriminazione, molestia o altri comportamenti inappropriati legato al genere può inviare una segnalazione, anche in forma anonima, attraverso il form disponibile al seguente link (<https://forms.gle/4Cd5uWwNbmnZscKt9>), co-gestito dal management e dal dipartimento Risorse Umane. La segnalazione dovrà essere dettagliata in modo sufficiente per consentire la verifica dei fatti riportati (ad esempio, elementi identificativi dei soggetti coinvolti, contesto, luogo e periodo temporale dei fatti segnalati, e, preferibilmente, documentazione a supporto). Eventuali segnalazioni saranno gestite in modo tempestivo e appropriato, garantendo la riservatezza di tutte le parti coinvolte. Eventuali violazioni della politica saranno trattate con serietà, e, se confermate, comporteranno misure disciplinari adeguate.

Disposizioni finali

Isola si impegna a monitorare costantemente l'applicazione della presente Policy, con l'obiettivo di garantire che i principi di parità di genere vengano pienamente rispettati.

La Policy sarà soggetta a revisioni periodiche per assicurare la conformità con le normative vigenti e l'adozione delle migliori pratiche in materia di equità di genere.

La promozione della parità di genere rappresenta un valore fondamentale per Isola. Tutti i dipendenti hanno la responsabilità di contribuire attivamente alla creazione di un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e libero da discriminazioni.

Riferimenti Normativi

- Convenzione CEDAW, 1979: Trattato internazionale che vincola gli Stati a eliminare ogni forma di discriminazione contro le donne.

- Costituzione Italiana, 1948. Articolo 3:: Stabilisce il principio di uguaglianza e non discriminazione, affermando che "tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali"
- Decreto Legislativo 198/2006: Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che prevede misure per promuovere la parità di genere nel lavoro e nelle relazioni professionali.
- Legge 125/1991: Legge per le pari opportunità tra uomo e donna nel lavoro, volta alla rimozione delle discriminazioni di genere.
- Legge 162/2021: Normativa per la promozione della parità di genere nelle aziende, con l'introduzione di misure specifiche per garantire la parità retributiva.
- Direttiva 2006/54/CE: Riguarda l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, vietando discriminazioni dirette e indirette in ambito lavorativo.
- Direttiva 2010/41/UE: Riguarda l'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne che esercitano un'attività autonoma, garantendo uguali diritti a lavoratori autonomi di entrambi i sessi.
- Direttiva 2019/1158/UE: Stabilisce misure per il miglioramento dell'equilibrio tra vita professionale e privata per genitori e prestatori di assistenza, introducendo norme sul congedo parentale e di paternità per promuovere una maggiore parità di genere.
- Risoluzione delle Nazioni Unite A/RES/70/1 del 2015:: Risoluzione "Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile," adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 25 settembre 2015, che promuove la parità di genere come uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG 5) per realizzare l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze.

Il documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 ottobre 2024.