

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Per Intersystems S.r.l., diversità e pluralità sono valori capaci di creare e favorire un ambiente di lavoro aperto, stimolante e virtuoso, capace di ispirare la migliore collaborazione tra le risorse presenti in azienda; per l'effetto, per Intersystems è un passo importante quello di formalizzare il proprio impegno in attività volte a favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo, capace di esprimere concretamente i valori propri di una cultura aziendale inclusiva, in favore delle persone che ne fanno parte.

Con il fine ultimo sopra indicato, Intersystems intende impegnarsi, mediante politiche attive, in attività di sensibilizzazione nei confronti di tutto il proprio personale, affinché obiettivi, principi, criteri, regole e buone prassi aziendali in materia di parità di genere trovino concreta applicazione all'interno dell'organizzazione.

Il sistema della parità di genere, pertanto, verrà periodicamente verificato, affinché possa essere aggiornato in base alle rilevate esigenze di miglioramento, sia pure mantenendolo sempre fedele ai suoi obiettivi, come sopra descritti, essenziali ed indefettibili.

Aree di intervento.

Anche ispirandosi alle aree di interesse sancite nella prassi UNI/PdR 125:2022, Intersystems si impegna a muovere interventi migliorativi nella prospettiva della parità di genere, attraverso un percorso sistematico per tracciare, valorizzare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura aziendale, nello specifico per quanto concerne:

- La cultura e la strategia aziendale;

- La governance aziendale;
- I processi di gestione e sviluppo delle risorse umane;
- L'opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- L'equità remunerativa per genere;
- La tutela della genitorialità e la conciliazione del rapporto vita-lavoro.

Azioni preliminari e monitoraggio continuo.

La politica per la parità di genere, così definita, verrà attuata - nelle sue essenziali linee -mediante:

- La pubblicazione sul sito internet e nella intranet aziendale della qui presente Politicaper la Parità di Genere;
- La costituzione e l'atto di nomina di un Comitato Guida per le Politiche per la Parità di Genere, con la definizione degli obiettivi e delle regole di funzionamento del neonato presidio;
- La redazione del Piano Strategico Aziendale per le Politiche per la Parità di Genere, e relativo periodico monitoraggio ed aggiornamento delle misure relative;
- L'impegno fattivo, qui sancito da parte dell'azienda, nei limiti della ragionevolezza, a garantire che entrambi i generi siano equamente rappresentati tra i relatori nel contesto di seminari, congressi, tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico o formativo;
- L'impegno fattivo, qui sancito da parte dell'azienda, a garantire che entrambi i generi siano presenti e partecipi - ed in termini equi e paritari - a percorsi di formazione e valorizzazione, della persona e del professionista, avuto luogo di considerare rientranti in tale politica anche i corsi sulla leadership;
- La definizione e proposta alla Direzione di un budget per le attività da implementare, come previste nel piano strategico, unitamente alla definizione e proposta di un budget per le attività più genericamente volte a favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo;
- Lo studio, definizione, implementazione, monitoraggio, aggiornamento di tutte le ulteriori misure applicabili atte a garantire, promuovere e sostenere la parità di genere all'interno dell'azienda.

Operando attivamente nel solco delle indicazioni e degli indicatori (KPI) previsti

per la Certificazione sulla Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022), e coerentemente con la struttura dimensionale propria dell'organizzazione e la legge applicabile, la Direzione aziendale predispone quindi un sistema di azione e monitoraggio a garanzia del perseguimento delle finalità della parità di genere all'interno dell'azienda.

Milano, 10/04/2024

Lawrence Bradley

Legale Rappresentante