

Intera Srl si impegna costantemente nella promozione dei principi di diversità, inclusione e parità di genere, adottando pratiche aziendali, organizzative e gestionali orientate al rispetto dei diritti, della libertà e della dignità di ogni individuo.

In particolare, la nostra azienda ha implementato un sistema di gestione conforme alla prassi **UNI/PdR 125**, operando con imparzialità e garantendo un ambiente equo e rispettoso. Per questo, non sono ammesse discriminazioni di alcun tipo, dirette o indirette, multiple o interconnesse, legate a fattori quali genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, condizione sociale o fede religiosa.

Inoltre, **Intera Srl** si impegna attivamente a rimuovere barriere di natura culturale, organizzativa e materiale che possano ostacolare il pieno sviluppo delle persone e la loro valorizzazione all'interno dell'azienda.

L'obiettivo della nostra politica è quello di consolidare una visione chiara e coerente con la nostra missione, attraverso strategie e pratiche che favoriscano un ambiente di lavoro collaborativo e inclusivo. Vogliamo promuovere un contesto lavorativo in cui ogni dipendente possa contribuire liberamente, rafforzando la fiducia reciproca tra colleghi, clienti e l'intera comunità.

La nostra missione è garantire che la diversità venga riconosciuta come un valore aggiunto, capace di generare opportunità e creare un ambiente lavorativo privo di violenze, molestie, mobbing o comportamenti affini.

Questa politica riafferma l'impegno dell'azienda nel rispettare e diffondere attivamente i principi stabiliti dalla normativa vigente, dai contratti collettivi di settore e dagli standard promossi da enti internazionali, tra cui:

- **Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile** e i relativi **Sustainable Development Goals (SDGs)**;
- **Global Compact** e **Women's Empowerment Principles** delle Nazioni Unite;
- **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani**;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione della discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia e delle persone con disabilità;
- **Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro** e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (**ILO**);
- **Convenzione ILO** sulla violenza e sulle molestie (giugno 2019).

Nella gestione del personale e dello sviluppo di carriera, abbiamo definito procedure operative specifiche in ottica di parità di genere.

Anche in ambito comunicativo, attraverso il marketing e la pubblicità, **Intera Srl** dichiara apertamente il proprio impegno nella promozione della diversità, nell'empowerment femminile e nella riduzione delle disparità.

Il nostro approccio si estende anche alla selezione dei partner commerciali, privilegiando la collaborazione con aziende che condividono i nostri stessi valori in materia di diversità, inclusione e parità di genere.



POLITICA Parità di Genere

Manuale SGP
Allegato 1

La Direzione ha assegnato la gestione del sistema a una figura competente, il **RSGP**.

Per rafforzare ulteriormente il presidio aziendale sulla parità di genere, è stato istituito il **Comitato Parità di Genere**, che ha il compito di monitorare il livello di inclusività aziendale. Questo comitato è composto dall'amministratore unico, dal referente amministrativo e dal responsabile tecnico dell'organizzazione.

Ogni anno, in modo trasparente, renderemo disponibili le informazioni estratte dal Piano Strategico per la Parità di Genere e dagli gli indicatori chiave di prestazione (**KPI**) per mostrare l'evoluzione dei nostri progressi rispetto agli obiettivi prefissati.

La presente politica è accessibile pubblicamente sul nostro sito web per la consultazione.

La Direzione **INTERA s.r.l. a s.u.**

Legale Rappresentante

Arch. Francesca Mammucari

Roma il 09/07/2025