

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

*La OSINTERS Srl fondata nel 2011 a Teramo è un faro di innovazione con l'ambizioso obiettivo di rivoluzionare la gestione dei dati e l'efficienza organizzativa in diversi settori. Fin dai suoi esordi, Osinters ha dimostrato un profondo impegno nell'utilizzo delle tecnologie più recenti, per offrire servizi di sviluppo software full-stack, integrazione di sistemi e consulenza IT che vanno ben oltre la semplice analisi dei dati.*

*La OSINTERS è guidata da un'unica missione: trasformare il modo in cui le organizzazioni gestiscono i dati e ne ricavano informazioni utili. Con solide basi di innovazione, dedizione e una ricca storia di progressi tecnologici, si pone come un fornitore versatile, pronto ad affrontare le sfide dinamiche di oggi e di domani.*

Per poter garantire risposte e soluzioni al mercato l'orientamento OSINTERS è sempre stata fortemente diretto alla crescita ed alla innovazione. A tal proposito ogni anno vengono effettuati investimenti significativi in attività di ricerca e sviluppo che consentono di anticipare al mercato soluzioni nuove ed efficaci.

A tutto questo, si affianca l'impegno verso i temi della parità di genere facendo proprio uno dei 17 Obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell'agenda 2030, il goal n. 5 che si prefissa l'obiettivo di raggiungere **l'uguaglianza di genere**.

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Osinters sono:

- ✓ IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- ✓ CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- ✓ VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- ✓ TUTELA DELLA PERSONA
- ✓ CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Osinters concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ AUMENTO DELLA PARTECIPAZIONE DELLE DONNE AL MERCATO DEL LAVORO;
- ✓ RIDUZIONE DEL DIVARIO RETRIBUTIVO E PENSIONISTICO FRA UOMINI E DONNE, ANCHE PER COMBATTERE LA POVERTÀ FEMMINILE;
- ✓ PROMOZIONE DELLA PARITÀ TRA UOMO E DONNA NEL PROCESSO DECISIONALE;
- ✓ CONTRASTO AGLI STEREOTIPI, ALLA VIOLENZA DI GENERE E PROTEZIONE E SOSTEGNO ALLE VITTIME.

È noto, infatti, come la parità di genere sia motore di crescita economica e di sviluppo per la società, pertanto, l'azienda vuole conformarsi fin da subito definendo e monitorando specifici KPI e impegnandosi al perseguimento dei suddetti obiettivi attraverso le seguenti attività:

- Rispetto dei principi costituzionali della parità di genere e inclusione;
- Adozione di misure che favoriscano la parità tra uomini e donne all'interno dell'organizzazione ovvero: pari opportunità nell'accesso al lavoro tramite adozione di specifiche procedure di recruitment, parità reddituale e di accesso alla carriera;
- Promozione delle attività volte alla conciliazione vita lavoro;
- Garantire la SSL e il benessere nei luoghi di lavoro;
- Prevenire le molestie e adottare piani strategici per ridurre il rischio;
- Valorizzazione della diversità ed empowerment femminile;
- Garantire le pari opportunità e la non discriminazione delle donne nelle eventuali nomine a dirigente
- Perseguire la parità di genere anche nei canali di comunicazione;

- Formazione del personale circa i temi di parità di genere e inclusione
- Favorire il back to work.
- Favorire la gender equality nelle attività di formazione, eventi, convegni etc
- Attuare meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità.
- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori e relatrici del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico
- Attuare iniziative che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità

In termini di welfare aziendale Osinters adotta un programma di conciliazione vita e lavoro, per il quale si impegna nei seguenti ambiti:

- Disponibilità alla flessibilità nell'organizzazione del lavoro (prevalentemente flessibilità oraria);
- allineamento tra esigenze aziendali e dei dipendenti/delle dipendenti;
- altre misure a sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici e delle famiglie (es. buoni pasto, fringe benefit)

Per il raggiungimento degli obiettivi l'organizzazione:

- Effettua riesami periodici del proprio sistema di gestione;
- Coinvolge nel modo più ampio possibile tutti i dipendenti e tutte le dipendenti;
- Assegna budget per il perseguimento degli obiettivi e il rispetto delle tematiche di parità di genere;
- Favorisce le nuove idee e le proposte migliorative;
- Attua il miglioramento professionale e culturale delle singole risorse a tutti i livelli tramite un Piano di Formazione volto all'effettiva crescita del personale;
- Definisce e mette in atto programmi di gestione sicurezza volti al miglioramento delle prestazioni relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Teramo, lì 09-03-2026

**Il Rappresentante legale**



**Il comitato Guida**


