

# Politica Diversità Equità e Inclusione

Sistema di Gestione per la Parità di Genere

UNI/PdR 125:2022

**POL-PG-6.1**

Codice documento

**03-01-2024**

Data

**Approvato**

Stato

**Documento ad uso interno**

Destinazione d'uso

**Sistema documentale compliance**

Progetto / Servizio

**Pubblico**

Classificazione

**Ufficio Legale e Compliance**

Autore

**Comitato per le Pari Opportunità**

Revisione

**RAD**

Approvazione

**NSR S.r.l.**

**Sede Legale**

Via Ortigara, 3  
00195 Roma (RM)  
Italia

**Sede Operativa e Amministrativa**

via Portuense, 2482  
00054 Fiumicino (RM)  
Italia

tel +39 06 65047521  
fax +39 06 65047519  
info@nsr.it  
[www.nsr.it](http://www.nsr.it)

Cap. Soc. € 500.000,00 i.v.  
C.F. / P.IVA 04303141008  
REA RM 752893  
Rep. Trib. RM 5654/92

DIN EN ISO 9001:2015  
ISO 14001:2015  
ISO/IEC 20000-1:2018  
ISO/IEC 27001:2013  
ISO 37001:2016  
ISO 45001:2018  
ISO 22301:2019



## Indice delle revisioni

Ed.	Data	Parti revisionate
1.0	03/01/2024	Prima emissione del documento



## Indice degli argomenti

1	Premessa .....	4
2	Riferimenti .....	5
3	Impegno e Principi generali: le dimensioni della diversità .....	6
3.1	Diversità di genere.....	6
3.2	Diversità generazionale .....	7
3.3	Diversità di abilità .....	7
3.4	Diversità di cultura .....	8
4	Applicazione delle politiche di Diversità, Equità e Inclusione.....	9
5	Monitoraggio e reporting .....	11
6	Condivisione e aggiornamento del documento .....	12



## 1 Premessa

NSR S.r.l. (d'ora in avanti solo "NSR") è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'equità e dell'inclusione attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

L'azienda ha avviato il percorso di certificazione secondo la norma UNI/PdR 125:2022 al fine di:

- evolvere le modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della *diversity* a una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale e per identificare e risolvere i fattori che impediscono alle persone l'inclusione lavorativa;
- sviluppare un modello formale di gestione degli aspetti di diversità ed inclusione.

NSR opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

La Società preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

In tale quadro, la presente politica:

- ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento;
- punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale, aperto ai contributi di tutti/e i/le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone e dei clienti. L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul *business*.

Il documento è redatto in linea con quanto già affermato nel Codice Etico di NSR e – facendo propri i principi della Costituzione della Repubblica Italiana, della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni e Raccomandazioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO), della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, dalla norma UNI/PdR 125:2022 e delle altre disposizioni legislative in materia – riconosce la valenza di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia.



NSR rispetta tutte le leggi e le norme internazionali e nazionali applicabili per il rispetto della diversità e la promozione dell'inclusione. La Politica si applica a tutti/e coloro che operano in e per NSR, indipendentemente dallo status contrattuale, comprese le persone in formazione, i/le tirocinanti, gli/le apprendisti/e, i clienti e i fornitori.

## 2 Riferimenti

Riferimento	Definizione
UNI/PdR 125:2022	Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere
MAN-SGI-Manuale di gestione delle Risorse Umane	Manuale che definisce le policy e le procedure osservate nella gestione delle risorse umane a livello aziendale
PN-PG-6.2-Piano Parità di Genere e Inclusione	Programma che dettaglia le azioni previste da NSR per raggiungere l'eguaglianza di genere e consolidare un ambiente di lavoro inclusivo nel triennio 2024-2026



### 3 Impegno e Principi generali: le dimensioni della diversità

NSR ritiene che la diversità sia un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone.

La diversità arricchisce e apre a nuove idee moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, *background* sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno di NSR nel coltivare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

L'obiettivo è costruire una comunità in cui ogni persona si senta parte e possa fornire il proprio contributo, nella consapevolezza che ogni persona è unica e il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per la convivenza di tutti/e. NSR pone da sempre al centro della sua attenzione le persone, come evidenziano i valori aziendali e il Codice Etico.

L'impegno di NSR sui temi della diversità, equità e inclusione si concentra in questo momento storico su quattro direttrici principali, nella consapevolezza che l'evoluzione ambientale, socioculturale e di mercato può determinare forme di esclusione sempre nuove, che devono essere per quanto possibile preventivamente identificate, prevenute e contrastate.

L'impegno di NSR è, inoltre, quello di utilizzare un linguaggio decoroso, inclusivo e neutrale con l'intento di evitare qualsiasi forma di discriminazione.

#### 3.1 Diversità di genere

L'azienda dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio.

Sul piano culturale, NSR si impegna ad un rafforzamento crescente delle iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento degli *unconscious bias* (pregiudizi inconsapevoli). Inoltre, si fa promotrice di politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi all'orientamento sessuale.

Uno degli obiettivi dell'azienda è quello di rafforzare, in particolar modo, la presenza femminile nei programmi finalizzati allo sviluppo della managerialità e della *leadership*, per aumentare le opportunità di carriera garantendo sempre di più l'equilibrio di genere rispetto alle posizioni di responsabilità di strutture complesse.



Considerata, infatti, la prevalenza negli organici di personale maschile rispetto a quello femminile, derivante storicamente da motivazioni strutturali socioculturali, NSR si impegna a riequilibrare questa situazione, anzitutto attraverso:

- un equo percorso di selezione in base alle competenze e adeguatezza del ruolo;
- percorsi di formazione e informazione orientati a fornire opportunità di sviluppo in ogni ambito professionale alle donne, anche attraverso la diffusione di casi aziendali e/o extra-aziendali.
- la promozione di politiche e azioni welfare volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, la tutela della maternità, la condivisione delle responsabilità familiari e assistenziali (*caregiver*) e la rimozione di potenziali ostacoli alla parità salariale;
- la garanzia, per quanto possibile, di una rappresentanza equilibrata dei generi tra i relatori nelle tavole rotonde e negli eventi.

### 3.2 Diversità generazionale

NSR considera la coesistenza di diverse generazioni all'interno dell'organizzazione un valore per tutti/e, in quanto offre l'opportunità per aprirsi al cambiamento, affrontare le sfide connesse all'evoluzione della società e del mercato e guidare l'innovazione. Infatti, le diverse generazioni portano con sé conoscenze, esperienze e percezioni del lavoro, dei ruoli e delle relazioni che sono proprie di ciascuna "età".

Per tale ragione, l'azienda riconosce e valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione.

In considerazione delle prospettive demografiche e dei relativi impatti sul turnover aziendale, le politiche puntano a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale. L'attenzione è non solo focalizzata sull'età anagrafica e professionale dei lavoratori, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità, conoscenze e competenze sia soft che hard (quali ad esempio quelle digitali) tipiche di ciascuna generazione.

Le politiche di sviluppo e i sistemi di *welfare*, inoltre, sono progettati e realizzati tenendo conto delle differenze esistenti e cercando di costruire sempre un'unica comunità aziendale.

### 3.3 Diversità di abilità

Intendendo per "disabilità" qualunque situazione di disagio psico-fisico, tale da determinare rischi di esclusione, NSR si impegna a implementare misure concrete per favorire un ambiente di lavoro che promuova l'accessibilità e ad adottare pratiche mirate alla socializzazione, all'integrazione e al benessere della persona.



L'azienda riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie. In tale contesto, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l'inserimento e l'inclusione delle persone con disabilità, valorizzandone appieno il talento e le competenze in azienda e contribuendo in tal modo all'abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche. Le azioni sono orientate a sostenere l'autosviluppo delle persone con disabilità, attraverso azioni formative e di arricchimento delle conoscenze e competenze nonché a creare ambienti di lavoro accessibili attraverso iniziative, strumenti e ausili adeguati (cd. accomodamenti ragionevoli) che prendano le mosse da un ascolto attivo delle persone coinvolte.

### 3.4 Diversità di cultura

La diversità culturale derivante da origine etnica, nazionalità, idioma, fede religiosa, stato civile, posizione sociale, *background* professionale, orientamento sessuale e convinzioni personali (anche in riferimento all'appartenenza e ai militanza in partiti politici, sindacati e associazioni), rappresenta un'opportunità di arricchimento personale e fonte di grandi benefici per NSR.

In linea con i principi enunciati nel Codice Etico sul valore che l'integrazione di culture ed esperienze differenti esprime, l'azienda si impegna a favorire e mettere a sistema il mix di culture diverse al proprio interno attraverso la promozione di una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

Tale stile di lavoro favorisce, nel contempo, lo sviluppo competitivo di soluzioni organizzative, tecniche e processuali per migliorare ed identificare il posizionamento di mercato dell'azienda.

L'obiettivo è quello di far convivere persone con *background* differenti per sostenere l'innovazione, accelerare la crescita e condurre a decisioni più solide, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello di relazione.

È, pertanto, impegno di NSR combattere ogni forma di discriminazione e pregiudizio, fornire a tutte le persone opportunità di crescita professionale e realizzare un ambiente di lavoro che accolga ogni persona, riconoscendone il suo valore e rispettandone le differenze.

Sono inoltre favorite tutte le occasioni di riflessione e confronto attraverso incontri collettivi e focus group sulle specifiche tematiche emergenti.



## 4 Applicazione delle politiche di Diversità, Equità e Inclusione

Il modello sopra descritto mira alla diffusione di una cultura aziendale volta all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità negli ambienti di lavoro attraverso la progettazione, lo sviluppo e la promozione di iniziative di *people care* e *diversity management*.

Sulla base dei principi sopra affermati, NSR intende avviare azioni specifiche per promuovere l'inclusione, mettendo a punto un piano aziendale operato prioritariamente nei modelli di relazione e nei processi che hanno un impatto diretto nello sviluppo e gestione delle persone:

- diffondere a tutti livelli dell'organizzazione stili manageriali e di *leadership* che facciano dell'inclusione il paradigma culturale di riferimento anche attraverso una gestione responsabile dei *team* di lavoro, per una crescente sensibilità e consapevolezza del valore delle differenze;
- definire un sistema di regole volte a promuovere e garantire un ambiente di lavoro ispirato a comportamenti trasparenti, inclusivi e di pari opportunità nei confronti delle persone.
- integrare gli apporti delle diverse funzioni aziendali per l'adozione di modelli e azioni a supporto delle politiche definite;
- individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa nonché favorire l'emersione delle opportunità interne ed esterne all'azienda anche in termini di politiche del lavoro;
- promuovere campagne di sensibilizzazione verso i temi della *Diversity, Equity and Inclusion* (DEI);
- individuare ogni rischio di abuso fisico, verbale e morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008) e garantire un canale di segnalazione anonimo.

Tutte le azioni strategiche pianificate da NSR valorizzano e convergono – in accordo con quanto statuito dalla norma UNI/PdR 125/2022 – verso uno o più dei seguenti aspetti fondamentali:

1. selezione ed assunzione (*recruitment*);
2. gestione della carriera;
3. equità salariale;
4. genitorialità e la cura;
5. conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*);
6. prevenzione abusi e molestie.

La definizione dei contenuti di un sistema integrato di regole e interventi presuppone il coinvolgimento di tutti coloro i quali hanno delle responsabilità verso la diversità.

In tale quadro, il *management* riveste un ruolo nevralgico affinché sia garantita l'equità, l'inclusione e la non discriminazione intervenendo ogni qualvolta sia a conoscenza di comportamenti non ispirati al rispetto dell'altro.



In particolare il *management* aziendale ha la responsabilità di:

- tenere comportamenti orientati a creare le condizioni per cui ciascun componente del *team* possa esprimere appieno il proprio contributo e il proprio potenziale, anche nel rispetto di eventuali esigenze personali;
- adoperarsi per creare un clima aperto all'espressione di tutti per favorire l'innovazione e la generazione di nuove idee e progettualità;
- assicurare che non si verifichino atti di discriminazione;
- individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo o relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adoperarsi per superarli;
- sensibilizzare il proprio *team* al rispetto dei principi contenuti nella presente Politica.

Il ruolo dell'Ufficio Risorse Umane è parimenti cruciale per assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali. In particolare, le Risorse Umane hanno il compito di gestire il ciclo di vita aziendale delle persone fin dall'ingresso e di monitorarne la crescita, la valutazione e lo sviluppo, garantendo la massima equità ed inclusione.

In considerazione del forte impatto delle politiche di Risorse Umane sui processi di valorizzazione delle diversità, è necessaria un'azione sinergica per definire obiettivi, azioni e indicatori coerenti con i processi di gestione delle risorse.

In tale contesto, l'Ufficio Risorse Umane – attraverso un'azione di costante, sinergico e sistematico raccordo con la Direzione Generale e l'Ufficio Legale e Compliance – è chiamata ad operare come attivatore e promotore del cambiamento culturale ed organizzativo.

In particolare, ha il compito di:

- definire una strategia di selezione che tenga conto dei principi di Diversità, Equità e Inclusione e che garantisca, per tutte le aree dell'organizzazione, l'individuazione dei migliori talenti disponibili, al tempo stesso rispettando il principio di pari opportunità e imparzialità al fine di facilitare la creazione di un contesto in cui le prospettive multilivello migliorino il raggiungimento degli obiettivi aziendali, in risposta alle sfide di un mercato in costante evoluzione;
- ampliare la platea delle persone potenzialmente interessate a lavorare in azienda attraverso attività dedicate, in collaborazione con le scuole e iniziative di *employer branding* attivando sinergie con le università anche al fine di contribuire a diffondere un'immagine di NSR sensibile alle diversità e all'inclusione;
- assicurare pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale secondo principi meritocratici;
- definire un action plan per prevenire il divario retributivo di genere, favorire lo scambio generazionale e la disclosure delle performance aziendali sul gender *pay gap*;
- diffondere, attraverso piani formativi dedicati, una cultura non omologante e orientata all'inclusione delle diversità in tutte le sue declinazioni e accezioni, superando gli stereotipi, per



evidenziare il valore aggiunto portato dalla diversità e generare un *mindset* pervasivo che faciliti l'accoglienza, l'integrazione e la massima espressione da parte delle categorie più svantaggiate (es. esigenze genitoriali, *care givers*, personale con disabilità, ecc.);

- migliorare il benessere organizzativo, il dialogo e la motivazione delle persone rafforzando l'offerta di servizi e strumenti di *welfare* aziendale a sostegno delle esigenze di conciliazione vita-lavoro e delle situazioni di fragilità individuale.

Nell'ambito dell'attuazione delle politiche di Diversità, Equità e Inclusione viene attribuita alla comunicazione interna un ruolo fondamentale per identificare una cultura organizzativa aperta all'inclusione ed alla valorizzazione delle diversità, e per promuovere le iniziative e i servizi di *diversity management* e *people care* realizzati all'interno di NSR, in linea con i principi ESG.

## 5 Monitoraggio e reporting

NSR verifica l'efficacia dell'approccio adottato attraverso strumenti dedicati, che consistono in procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi all'interno e all'esterno dell'Organizzazione, un sistema di segnalazione delle violazioni, un sistema sanzionatorio e attività di dialogo con gli stakeholder.

In particolare, NSR monitora l'attuazione della presente Politica attraverso la predisposizione di canali specifici per la segnalazione di violazioni (o presunte violazioni) al fine di tutelare coloro che effettuano la segnalazione stessa.

Le segnalazioni di eventuali inadempienze della politica e delle procedure possono essere segnalate:

- dai dipendenti di NSR;
- dai lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa per NSR;
- dai lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa per NSR e che forniscono beni o servizi o realizzano opere in favore di terzi;
- dal personale in tirocinio o in apprendimento/formazione che presta la propria attività presso NSR.

La segnalazione può essere inoltrata tramite la piattaforma accessibile dalla sezione "Whistleblowing" del sito di NSR, disponibile all'indirizzo: <https://whistleblowing.nsr.it>

Inoltre, l'azienda si impegna a verificare l'efficacia dell'approccio adottato attraverso l'introduzione di specifiche iniziative di ascolto rivolte alla popolazione aziendale per favorire una maggiore comprensione, prossimità e vicinanza rispetto alle istanze locali e per formulare proposte di innovazione condivise a sostegno di una cultura inclusiva.



## 6 Condivisione e aggiornamento del documento

Il presente documento è:

- sottoscritto dalla Direzione, che intende assicurarne l'adeguatezza agli scopi dell'organizzazione e alle esigenze dei suoi utenti attraverso un periodico riesame, ed è diffuso a tutti i livelli organizzativi attraverso gli strumenti e i canali di comunicazione presenti nell'organizzazione;
- sottoposto a revisione periodica e ad evento, nei casi di evoluzione del contesto normativo, socio-culturale e organizzativo esterno ed interno, di richieste di modifica pervenute o di altri eventi che rendano necessaria una modifica dei contenuti del documento.