

E.Q.U.A. s.r.l. (di seguito, "E.Q.U.A. o la "Società") si impegna nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere.

L'obiettivo di **E.Q.U.A.** è di rendere concreti questi valori, intercalandoli nella realtà aziendale mediante la costruzione di un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e incentivante in modo tale che ciascuna risorsa venga rispettata, valorizzata e valutata sulla base delle proprie competenze e attitudini.

A tale scopo, **E.Q.U.A.** garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno della Società sia improntata al principio delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia. La Società ha adottato idonei sistemi di segnalazione e monitoraggio per garantire, identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

Al fine di ottenere e mantenere la parità di genere in azienda, **E.Q.U.A.** impegna tutto il personale e tutti gli stakeholder ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.

Nell'ottica di rafforzare la sua missione nel procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione ed a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business, **E.Q.U.A.** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (di seguito "SGPG") conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere attraverso un cambiamento strutturale, sviluppando la cultura inclusiva e l'attivazione di un piano di azioni e di iniziative concreti e misurabili.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in tema di parità di genere, è stato costituito il Comitato Guida per la parità di genere.

L'attenzione di **E.Q.U.A.**, nel percorso che assicura il raggiungimento ed il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e Strategia**
- **Governance**
- **Processi HR**
- **Opportunità**
- **Equità remunerativa**
- **Genitorialità**

E.Q.U.A. crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre "generare valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

Con la volontà di assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete, **E.Q.U.A.** pone l'attenzione sui seguenti aspetti della "vita lavorativa" nell'organizzazione

- SELEZIONE ed ASSUNZIONE (recruitment)
- GESTIONE DELLA CARRIERA
- EQUITÀ SALARIALE
- GENITORIALITÀ, CURA
- CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA – LAVORO (work – life balance)
- PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Per ciascuno dei seguenti aspetti **E.Q.U.A.** ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel Piano Strategico.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

E.QU.A intende garantire la selezione, l'assunzione e l'assegnazione di un ruolo in modo equo e non discriminatorio, in conformità con la legge sulla parità di opportunità e di trattamento tra uomo e donna, prevenendo ogni tipologia di molestie.

E.QU.A sostiene tale intenzione in base ai seguenti principi:

- le procedure di selezione e di assunzione definiscono regole volte a prevenire la disparità di genere, al riconoscimento dei meriti, ad una valutazione trasparente delle competenze e delle capacità;
- la job description ed il processo di reclutamento sono rivolti a tutti a prescindere dal genere;
- i colloqui sono svolti attraverso domande strutturate e non discriminatorie basate sul sesso, l'età, lo stato di gravidanza o di maternità/paternità, le esigenze di cura personale o familiare, ecc.

GESTIONE DELLA CARRIERA

E.QU.A intende garantire l'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionale con avanzamento di carriera senza discriminazioni in base a genere, stato matrimoniale, gravidanza, maternità, paternità, qualsiasi altra caratteristica protetta. I principi alla base della gestione della carriera sono i seguenti:

- l'organizzazione assicura la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- i programmi e le opportunità di carriera sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione assicura la disponibilità ed il monitoraggio di dati che illustrano la situazione lavorativa in relazione al genere (stato delle assunzioni, formazione, retribuzione corrisposta, ecc.);
- l'organizzazione assicura un ambiente lavorativo che favorisce la diversity e tutela il benessere psico – fisico di tutti i dipendenti.

EQUITÀ SALARIALE

E.QU.A intende garantire meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti e che tutti i dipendenti siano trattati senza distinzione e né esclusione in termini di retribuzione, forme di benefit ed eventuali programmi di welfare. I principi alla base dell'equità salariale sono i seguenti:

- l'organizzazione assicura l'equità salariale e di retribuzione senza alcuna discriminazione nel rispetto delle prescrizioni del CCNL;
- la predisposizione di un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, ecc.;
- la pianificazione di periodici interventi informativi/formativi per tutto il personale in merito alle politiche retributive adottate in azienda, anche con riferimento a benefits, bonus.

GENITORIALITÀ, CURA

E.QU.A intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

E.QU.A sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- la maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- i rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA – LAVORO (WORK – LIFE BALANCE)

E.QU.A intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita ed al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita - lavoro sono i seguenti:

- le misure di work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione adotta il part -time, la flessibilità degli orari e lo smart working a chi ne faccia richiesta, sulla base di regole semplici ed accessibili;
- l'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione a riunioni;
- l'organizzazione pianifica le riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale;
- la partecipazione alle riunioni di lavoro è garantita a tutto il personale a prescindere dal tipo di contratto di lavoro.

PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

E.QU.A intende adottare un politica di "tolleranza zero" rispetto a tutti i comportamenti inaccettabili e contrari ai principi etici, nei confronti dei soggetti che perseguono qualunque atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro.

I principi alla base della prevenzione di abusi e molestie sono i seguenti:

- l'implementazione di processi interni atti ad identificare, approfondire tramite analisi dei rischi, prevenire mediante misure adeguate e gestire ogni forma di abuso e di non inclusività e/o discriminazione, in proporzione al rispettivo livello di controllo dell'azienda;
- la pianificazione di periodici interventi formativi per tutto il personale in merito alla "zero tolerance policy" aziendale rispetto ad ogni forma di molestie e violenza sul lavoro;
- la definizione e pubblicazione di una metodologia finalizzata a raccogliere, garantendo e tutelando la forma anonima, tutte le segnalazioni di casi di abuso, discriminazione e non inclusività, riferibili all'attività lavorativa, vissute in azienda e fuori;
- la pianificazione ed attuazione di verifiche (survey) presso il personale, indagando se abbia vissuto personalmente esperienze di qualche forma di abuso, di non inclusività e/o discriminazione, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);
- la pianificazione di interventi informativi per tutto il personale in merito all'utilizzo costante di un linguaggio e quindi all'implementazioni di flussi di comunicazione il più possibile gentile e neutrale sul luogo di lavoro.

Per concretizzare i propri impegni, **E.QU.A.** si attiva per:

- assicurare la conoscenza, l'applicazione e il miglioramento delle procedure adottate in materia di parità di genere, formando e coinvolgendo il personale, richiedendo lo stesso impegno a ogni stakeholder, fornitore, cliente e partners, ognuno per la parte di proprio interesse ed in relazione al contesto in cui si trova;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- coinvolgere periodicamente i dipendenti in indagini sulla percezione della parità di genere e la pari opportunità all'interno della Società;

- promuovere o organizzare periodicamente attività formative aventi ad oggetto tematiche di parità di genere e pari opportunità;
- stanziare un budget annuale per lo sviluppo di attività e azioni migliorative a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione;
- definire il proprio "Piano Strategico" secondo i requisiti della UNI/PdR 125:2022;
- monitorare periodicamente i dati relativi alle procedure di selezione del personale, ai trattamenti retributivi per genere e parità di inquadramento, alla formazione, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica;
- monitorare l'eventuale presenza di comportamenti molesti o violenti o discriminatori subiti sul lavoro all'interno o all'esterno.

La Direzione si impegna a predisporre canali di comunicazione adeguati per assicurare che tale Politica per la Parità di Genere generale sia diffusa e compresa all'interno dell'azienda a tutti i livelli, si impegna a renderla nota e a divulgarla all'esterno attraverso le consuete forme di comunicazione bacheche, sito internet.

Per garantire adeguatezza ed efficacia la Politica per la Parità di Genere è periodicamente riesaminata e revisionata di regola nell'ambito della Revisione Periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere – in modo da recepire i nuovi intendimenti della Direzione e/o i cambiamenti avvenuti.

Amministratore Unico

Salvatore Sabatino
