Politica per la Parità di Genere

Approvato dall'Alta Direzione in data 25.07.2025

In Italia, gli ultimi dieci anni hanno visto significativi miglioramenti, riflettendo un costante impegno verso la parità di genere. Tuttavia, nonostante i progressi, l'Italia ha ottenuto punteggi inferiori alla media dell'UE, con disuguaglianze strutturali ancora presenti, specialmente in ambiti come la situazione economica, il tempo libero, l'accesso ai servizi sanitari e le condizioni delle donne con disabilità. Questo evidenzia l'urgenza di interventi mirati e di un approccio intersezionale per affrontare tali sfide.
La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 rimane cruciale per affrontare queste disuguaglianze, concentrandosi su cinque priorità: Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere. Questa strategia pone l'accento sull'inclusione delle donne in tutti gli ambiti della vita pubblica e privata e sul contrasto alle nuove disparità, soprattutto alla luce del cambiamento climatico e delle sue implicazioni sulle disuguaglianze di genere.

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) sottolinea ulteriormente l'importanza della parità di genere come motore di sviluppo nazionale, proponendo interventi per promuovere l'occupazione femminile e l'imprenditorialità, e per rafforzare i servizi sociali e educativi in risposta alle disuguaglianze accentuate dalla pandemia.
L'impegno dell'Italia verso la parità di genere è anche evidente nella collaborazione tra i Comitati Unici di Garanzia (CUG) e il numero antiviolenza 1522, dimostrando un'azione concreta contro la violenza di genere e domestica. Inoltre, l'obbligo per le aziende con più di 50 dipendenti di redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile promuove la trasparenza e l'equità nei luoghi di lavoro.
Questi sviluppi, insieme agli aggiornamenti dell'indice sull'uguaglianza di genere, dimostrano il percorso intrapreso dall'Italia verso una società più equa e inclusiva, riconoscendo però la necessità di un impegno continuo per affrontare le disuguaglianze persistenti e garantire che i progressi nell'uguaglianza di genere siano inclusivi e sostenibili.
Nonostante i progressi, è fondamentale riconoscere che le sfide persistenti richiedono un impegno continuo e un approccio integrato per assicurare che i progressi raggiunti siano sostenibili e inclusivi. Solo attraverso una continua attenzione alle disuguaglianze strutturali e l'implementazione di politiche mirate si potrà raggiungere una società davvero equa.

<u>Lo scopo e gli sforzi della Agilae srl</u>

La Agilae srl intende garantire l'assenza di discriminazioni e promuovere l'inclusione, con particolare attenzione alla parità di genere e alla crescita professionale delle donne all'interno dell'organizzazione. Per questo motivo, si impegna a valorizzare le diversità presenti nei ruoli aziendali e a sviluppare processi che favoriscano l'empowerment femminile nelle attività di business.
L'organizzazione crede che promuovere un modello culturale basato sulla parità di genere non solo generi "valore sociale" riconosciuto nel contesto economico e istituzionale europeo, ma rappresenti anche un fattore di sviluppo per il proprio business. La Agilae srl riconosce l'importanza della cultura della diversità e

dell'inclusione per un'azienda che mira a guidare il cambiamento e l'innovazione in modo responsabile. Favorire questa cultura significa creare un sistema aziendale aperto e dinamico, in cui la reciprocità e il rispetto rimuovono le barriere nelle relazioni tra i vari stakeholder.
Promuovere diversità e inclusione contribuisce a creare un ambiente di lavoro che valorizza l'unicità delle persone, migliorando la motivazione, la performance individuale e il senso di appartenenza. Questi elementi aumentano il benessere sia individuale che organizzativo e migliorano la produttività aziendale.
Infine, una cultura della diversità e dell'inclusione stimola l'innovazione e la creatività. I team di lavoro diversificati e inclusivi sono più capaci di comprendere e anticipare i cambiamenti del mondo, migliorando la capacità di rispondere alle esigenze del sistema e promuovendo lo sviluppo e l'innovazione in modo più responsabile. Questo contribuisce alla crescita del business dell'organizzazione.
Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate.
L'organizzazione, per questo motivo, mira a garantire la parità di genere tramite azioni concrete che non solo rispettino i requisiti e gli indicatori stabiliti per le diverse aree, ma siano anche apprezzate dalle donne che lavorano nell'organizzazione, le vere parti interessate ai risultati del sistema di gestione.
I principi costituiscono i criteri guida per affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022.
- Le esigenze delle donne presenti nell'organizzazione, considerate come le principali parti interessate ai concreti risultati del sistema.

Selezione ed assunzione (Recruitment)

La Agilae srl applica i seguenti principi nelle attività di selezione e assunzione del personale impiegato nelle attività di business, con l'obiettivo di migliorare continuamente:

- La selezione dei candidati avviene in maniera neutrale rispetto al genere.
- I criteri di selezione si basano su requisiti legati alle qualità personali, quali professionalità, competenza, specializzazione ed esperienza.
- La selezione non tiene conto di questioni relative a matrimonio, gravidanza, responsabilità familiari o figli.
- La presenza di donne e uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale del personale.
- I ruoli di dirigenti, team leader, posizioni di riporto al vertice sono distribuiti in maniera equilibrata.
- La retribuzione prevista per la posizione lavorativa in fase di assunzione si basa sulle mansioni e responsabilità, senza essere influenzata da genere, religione, orientamento politico o socioeconomico.
- La selezione considera il bilanciamento delle percentuali di donne e uomini con contratti che prevedono una remunerazione variabile.

Gestione della carriera

La Agilae srl è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano. Tutte le opportunità di sviluppo di carriera sono basate esclusivamente sui risultati e sul merito della persona, indipendentemente da genere, religione, orientamento politico o socioeconomico.
In un'ottica di miglioramento continuo, la nostra organizzazione gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni considera un bilanciamento di leadership, indipendentemente da genere, religione, orientamento politico o socio-economico.
- La progettazione e presentazione dei percorsi di carriera sono rivolte a tutti, senza distinzione di genere, religione, orientamento politico o socio-economico.
- I percorsi di carriera sono accessibili a tutti e garantiscono, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri relativi alla parità di genere.
- L'ambiente lavorativo, dove si trascorre la maggior parte della giornata, assicura a tutte le persone la possibilità di esprimersi e di vivere in sicurezza e comfort, sia dal punto di vista tecnologico che fisico.
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza è fondamentale per rimuovere eventuali ostacoli alla carriera e ristabilire equilibri di leadership, indipendentemente da genere, religione, orientamento politico o socio-economico.
- Le fasi di distacco del personale, in caso di licenziamento, sono esaminate attentamente, verificando il turnover in base a genere, religione, orientamento politico o socio-economico.
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento rispetto a genere, religione, orientamento politico o socio-economico, in relazione al livello funzionale.

Equità salariale

La Agilae srl si impegna ad assicurare l'equità salariale sia in fase di assunzione che lungo l'intera carriera del personale, indipendentemente dal genere, dalla religione, dall'orientamento politico o socioeconomico. L'organizzazione non discrimina nei costi sostenuti per remunerare persone di diverso genere o orientamento. Nella determinazione, corresponsione e modifica della retribuzione, sono rispettati i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è commisurata al ruolo e alle responsabilità, e eventuali benefici aggiuntivi o premi sono attribuiti esclusivamente in base ai risultati prodotti e riconosciuti.
- Ogni risorsa ha il diritto di segnalare eventuali disparità salariali.

Genitorialità, cura

La Agilae srl si impegna a non porre ostacoli alla genitorialità, offrendo supporto sia alla maternità che alla paternità attraverso iniziative volte a soddisfare le esigenze dei dipendenti che devono bilanciare il lavoro con i nuovi compiti familiari.

L'organizzazione promuove questo impegno basandosi sui seguenti principi:

- Sono previsti supporti specifici per le fasi precedenti, durante e dopo la nascita.
- Il congedo di paternità è promosso affinché tutti i potenziali beneficiari ne usufruiscano per l'intero periodo previsto dalla legge.
- Sono previste iniziative specifiche per agevolare il rientro al lavoro dopo il congedo.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

La Agilae srl si impegna a offrire al proprio personale la possibilità di gestire in modo flessibile il tempo dedicato alla vita e al lavoro, garantendo un equilibrio che tenga conto sia degli obiettivi aziendali, sia del benessere psicofisico dei dipendenti attraverso una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi fondamentali della conciliazione tra vita e lavoro sono i seguenti:

- Le misure per il bilanciamento vita-lavoro sono estese a tutto il personale, senza discriminazioni legate al genere, alla religione, all'orientamento politico o socioeconomico.
- L'organizzazione adotta politiche di lavoro part-time, flessibilità degli orari e smart working.

La Agilae srl facilita il collegamento telematico per tutto il personale che lavora in remoto, per svolgere attività lavorative e partecipare alle riunioni.

Prevenzione abusi e molestie

La Agilae srl condanna fermamente ogni forma di abuso e molestia e si impegna attivamente nella prevenzione e repressione di tali comportamenti, adottando una politica di tolleranza zero. L'organizzazione mette in atto azioni concrete basate sui seguenti principi:

- Identificazione dei rischi legati ad abusi e molestie.
- Pianificazione di azioni preventive in relazione a tali rischi.
- Possibilità di segnalare sospetti o casi di abusi e molestie tramite un'apposita piattaforma.
- Garanzia assoluta da parte dell'organizzazione di protezione per coloro che segnalano, prevenendo eventuali ritorsioni.
- Analisi e comprensione da parte dell'organizzazione di eventuali episodi di abusi e molestie.
- Promozione di una comunicazione gentile e neutrale, senza discriminazioni legate al genere, alla religione, all'orientamento politico o socioeconomico.