



POLITICA PER LA DIVERSITY & INCLUSION E LA PARITÀ DI GENERE

PREMESSA AL PRESENTE DOCUMENTO: con il termine “socio” e “collaboratore” si indicano nel presente documento le persone fisiche di entrambi i generi. L’uso del genere “maschile non marcato” per indicare tali soggetti titolari di diritti e stati giuridici è da intendersi riferito ad entrambi i generi e risponde pertanto solo ad esigenze di semplicità di testo.

I nostri collaboratori, dipendenti, soci e clienti sono “persone”, “aziende” e Enti a cui vogliamo rivolgerci in maniera differenziata, rispettando i principi della D&I.

Progetto Now ritiene che le donne, i giovani e le aziende debbano dotarsi di una mentalità innovativa per lo svolgimento delle diverse attività della nostra Organizzazione, che la formazione debba avvicinare le persone alle nostre attività attuando tutte le strategie pertinenti per raggiungere la parità di genere, che le istituzioni debbano valorizzare e riconoscere sempre il contributo femminile e che le aziende debbano promuovere diversità e inclusione per raggiungere il profitto e i propri risultati di impresa che abita un territorio come il nostro Paese.

Per questo uno dei nostri obiettivi prioritari è quello di mirare a ridurre il DIVARIO DI GENERE a livello lavorativo e in ambito sociale, economico e tecnologico, finalizzando le azioni a una logica di Inclusione delle Diversità.

In quest’ottica di Diversità & Inclusione e di Parità di Genere, vogliamo operare su questi 5 principi:

- **governance & leadership:** l’azienda si impegna a definire annualmente principi, strategie, obiettivi e allocare adeguate risorse per la formazione, la consulenza e il supporto di attività sui temi della D&I e Parità di Genere e dell’integrazione ai vari livelli dell’organizzazione e sulle diverse aree geografiche in cui operiamo. Vengono definiti obiettivi specifici legati alla Parità di Genere e alla suddivisione di obiettivi per le varie aree operative e aree geografiche in cui operiamo; tali obiettivi saranno oggetto di analisi e valutazione in sede di Riesame della Direzione;
- **responsabilità e pianificazione:** l’azienda si impegna ad applicare buone prassi di conciliazione vita-lavoro per tutte le proprie risorse umane, privilegiando lo smart working, ove possibile, e condividendo obiettivi e risultati. Definisce un piano strategico che favorisce e sostiene lo sviluppo di buone prassi operative basate sui nostri valori aziendali coerenti e allineati con i principi di inclusività;
- **gestione delle persone:** l’azienda si impegna a selezionare lavoratrici e lavoratori che condividono i principi di D&I per trasferirli nell’attività formativa/operativa, affinché le persone sviluppino sempre più fiducia, coraggio, capacità di intervento per sfidare e affrontare pregiudizi e discriminazioni. Mette a sistema un quadro di benefit e iniziative che valorizzano l’esperienza della genitorialità tutelando il genitore nel rapporto con l’azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità orientando l’intera organizzazione verso servizi che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa. Struttura percorsi di carriera interni avendo come obiettivo da perseguire sia la Parità di Genere che la Diversità & Inclusione. In modo analogo sono gestiti il trattamento economico e la concessione di benefit. Pone obiettivi da monitorare nel tempo, sia per quanto riguarda la D&I che la Parità di Genere, con particolare riguardo alla copertura di ruoli apicali, alla mobilità interna e al processo di successione delle diverse figure nell’impresa;
- **progettazione, sviluppo e rapporti di filiera:** l’azienda si impegna a garantire un ecosistema dove tutti i lavoratori lavorano fianco a fianco condividendo spazi, servizi, esperienze e competenze finalizzate allo sviluppo dell’impresa e della società. Spinge tutti i responsabili a considerare come elementi in



ingresso, nelle attività progettate, che i diversi generi siano equamente rappresentati nell'erogazione e nella realizzazione dei servizi e delle attività, in una logica di Diversità & Inclusione;

- **comunicazione e trasparenza:** l'azienda si impegna a svolgere attività di sensibilizzazione degli stakeholder esterni sui temi di D&I nei diversi canali di comunicazione, oltre a segnalare agli organi di stampa e di vigilanza situazioni di comunicazione violenta, discriminatoria e/o sessista.

L'attestazione UNI PdR 125:2022 Parità di Genere focus privilegiato della più ampia D&I, opera nella direzione del PNRR e degli obiettivi Agenda ONU. Nel piano si definisce infatti la parità di genere come priorità, chiedendo alle imprese un processo di miglioramento continuo nella valorizzazione delle diversità.

Conselve , 11/11/2024

Il presidente Dott.ssa Claudia Vettorato