

|                                                                                   |                                                          |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | Sistema di Gestione per la Parità di Genere<br>Documento | Rev. 0 del 31.03.2025 |
|                                                                                   | POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE                        | Pag. 1 di 2           |

La Direzione di **A.G. informatica S.r.l.**, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, ha provveduto a definire i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che contribuiscono a rendere concreto l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei fondamentali temi della valorizzazione delle diversità, dell'empowerment femminile, cercando di contribuire in questo modo a favorire anche l'imprenditorialità femminile. La presente Politica è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione e si va ad integrare alle altre politiche aziendali.

### Principi e impegni:

**A.G. informatica S.r.l.**, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa Parità di Genere.

**A.G. informatica S.r.l.** crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale e si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a promuovere condizioni di bilanciamento vita lavorativa e personale adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la Parità di Genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- a prevenire, censurare e contrastare stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e si propone di creare una cultura della diversità e dell'inclusione;
- a ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda.

### Obiettivi:

**A.G. informatica S.r.l.**, definisce i propri obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- 1. Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, Parità di Genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere.
- 2. Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- 3. Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- 4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- 5. Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.
- 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

|                                                                                   |                                                          |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | Sistema di Gestione per la Parità di Genere<br>Documento | Rev. 0 del 31.03.2025 |
|                                                                                   | POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE                        | Pag. 2 di 2           |

Al fine di assicurare, sia al personale interno che a tutte le altre Parti Interessate, di poter costruttivamente contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, nonché all'apertura di un dialogo per l'individuazione di progetti e obiettivi comuni, **A.G. informatica S.r.l.** ha approntato un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti l'applicazione della **UNI PdR 125:2022** sia da parte di se stessa che di fornitori o altri stakeholders che con essa sono impegnati nelle attività di erogazione dei servizi e si trovano a interagire direttamente o indirettamente nei processi.

Le suddette segnalazioni possono essere inoltrate a **A.G. informatica S.r.l.** per iscritto, per e-mail all'indirizzo:

- [segnalazione@aginformaticasrl.it](mailto:segnalazione@aginformaticasrl.it)

oppure mediante una comunicazione scritta da poter consegnare in azienda in apposito spazio dedicato e, se ritenuto opportuno, con la garanzia di mantenimento dell'anonimato.

La Direzione assegna risorse (budget), responsabilità e autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di Parità di Genere stabiliti.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato dal Sistema di Gestione, nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

**L'Amministratore Unico**



Roma, 31.03.2025