

## SCOPO E SINTESI DEI CONTENUTI

La presente Politica per la Parità di Genere (di seguito anche la "Politica") di **METASSOCIATI** definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno della Società nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La presente Politica per la Parità di Genere è rivolta a tutti i dipendenti di **METASSOCIATI** e condivisa con tutti i suoi stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

## PRINCIPI E IMPEGNI

La qualità delle prestazioni raggiunta da **METASSOCIATI**, frutto della solidità aziendale e dei modelli di processo innovativi, deriva principalmente dalla professionalità delle proprie risorse che svolgono il loro lavoro in un contesto che li incentiva ad esprimere tutto il loro potenziale.

**METASSOCIATI**, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, conforme alla UNI/PdR 125:2022, e una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale, si impegna:

- a diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a definire i KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- a garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- ad individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e **METASSOCIATI** prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- a nominare un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- ad assegnare il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi del "Piano Strategico";
- a creare e mantenere un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

In particolare:

➤ **Processo di selezione e assunzione:**

**METASSOCIATI** si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.

Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. **METASSOCIATI** assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

➤ **Sistema di valutazione del personale:**

Il sistema di valutazione del personale incentiva il dialogo costante tra **METASSOCIATI** e il proprio personale, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel corso del processo, senza alcuna discriminazione di genere, viene favorito e incentivato un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

➤ **Formazione, sviluppo professionale e comunicazione:**

**METASSOCIATI** si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli *unconscious bias* e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.

Infine, **METASSOCIATI** si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini.

➤ **Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro:**

**METASSOCIATI** si impegna a migliorare il work-life balance del suo personale supportandolo altresì durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Infine, **METASSOCIATI** si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

## OBIETTIVI

**METASSOCIATI**, a seguito dell'analisi delle normative in vigore e dei documenti di indirizzo delle più importanti istituzioni nazionali e internazionali, ha definito i seguenti temi come assi portanti del "Piano Strategico", per ciascuno dei quali il Comitato Guida identifica e monitora specifici KPI:

- > cultura e strategia;
- > governance;
- > processi HR;
- > opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- > equità remunerativa per genere;
- > tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

## SEGNALAZIONI

**METASSOCIATI** incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto e di situazioni di:

- > abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- > molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- > discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
- > discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- > mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- > mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- > disparità retributiva;

## FORMAZIONE, DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE

**METASSOCIATI** istituisce e attua specifici piani di formazione rivolti al proprio personale atti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli *unconscious bias* e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.

## UTILIZZO DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO

**METASSOCIATI** promuove la parità di genere, è importante utilizzare un linguaggio inclusivo che rifletta l'uguaglianza tra uomini e donne. L'uso di un linguaggio inclusivo contribuirà a creare un ambiente di lavoro rispettoso e equo, promuovendo la parità di genere all'interno dell'organizzazione.

Cagliari, 20/05/2024

