AGORA'	Politica Parità di Genere

AGORA' è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione integrato UNI/PdR 125. Infatti, l'azienda opera secondo le linee guida prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull' imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

AGORA' preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica Parità di genere punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

La parità di genere è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno di **AGORA'** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione. A completamento di questa politica generale **AGORA'** approfondisce aspetti di politica in apposite procedure riguardanti:

Retribuzioni e carriere: **AGORA'** tiene sotto controllo questi importanti aspetti attraverso il rispetto delle indicazioni dei CCNL, indipendentemente dalle caratteristiche di genere. A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere. I nostri processi di selezione vengono svolti da un comitato misto uomo/donna per limitare quanto più possibile comportamenti discriminatori impliciti e non voluti. Attraverso la procedura di gestione vengono tenute sotto controllo le modalità di selezione, inserimento e controllo del personale durante la permanenza nella nostra azienda.

Genitorialità e cura della famiglia. AGORA' si impegna a non creare alcun ostacolo alla genitorialità, sostenendo sia la maternità sia la paternità attraverso attività pensate per rispondere alle esigenze di chi, in virtù del proprio ruolo di genitore, deve conciliare il lavoro con nuove necessità personali e familiari. Tale impegno si concretizza nei seguenti principi:

- Maternità e paternità vengono supportate tramite programmi di formazione, informazione e reinserimento lavorativo.
- La maternità è tutelata e accompagnata prima, durante e dopo la nascita.
- Il congedo di paternità viene incoraggiato affinché tutti i potenziali beneficiari lo utilizzino per l'intero periodo previsto dalla legge.
- Il rientro dal congedo è agevolato tramite specifiche iniziative di orientamento e ri-orientamento.
- L'organizzazione svolge un ruolo attivo nel supportare le attività di caregiving, incluse quelle legate alla cura del nascituro/a.

Il sostegno ai genitori è ampliato tramite servizi dedicati ai bambini, come voucher per attività sportive.

Conciliazione dei tempi Vita-Lavoro (Work–Life Balance) **AGORA'** si impegna a offrire al personale la possibilità di gestire al meglio il proprio tempo, conciliando vita privata e lavoro attraverso un equilibrio che tenga conto sia degli obiettivi aziendali sia del benessere psicofisico delle persone, favorito da una maggiore libertà di autodeterminazione. Le misure di work–life balance sono rivolte a tutto il personale, indipendentemente dal genere. **AGORA'** prevede forme di part-time, flessibilità oraria e modalità di lavoro da remoto (smart working).

I principi che guidano le nostre politiche di conciliazione vita-lavoro sono:

- assicurare meccanismi di tutela del posto di lavoro e la continuità del livello retributivo nel periodo post-maternità e in relazione alle politiche di congedo parentale;
- favorire percorsi di accompagnamento al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (come maternità, paternità o malattia);
- consolidare e mantenere politiche di work–life balance e di flessibilità lavorativa;

Genitorialità e cura della famiglia : lavoro e vita familiare sono due aspetti che influiscono allo stesso modo sulla soddisfazione e sulle aspirazioni personali, quindi è importante che **AGORA'** persegua politica mirata a trovare un modo per realizzare sistemicamente un equilibrio che consenta di raggiungere i propri obiettivi in entrambi i campi, senza rinunciare a niente..

Bias gestionali e processi di gestione. Attraverso procedure gestionali, **AGORA'** mira ad abbattere tutti gli stereotipi gestionali che possano creare ostacoli alla parità nella gestione di ogni fase decisionale in azienda. Per dare un esempio questi sono alcuni bias più frequenti:

- genere femminile più adatto ad attività di accudimento
- genere femminile meno adatto alla competizione e carriera
- genere femminile meno focalizzato sul lavoro dopo la maternità
- genere maschile non è adatto ad allevare figli

Gestione del personale e delle carriere per la quale sono state impostate procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere.

Comunicazione (attività di marketing e pubblicità) nella quale è affermata in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Eventi, Convegni e Tavole Rotonde AGORA' si impegna a promuovere una rappresentazione equa di genere in tutti gli eventi pubblici, tavole rotonde e convegni. Iniziative di comunicazione e marketing rifletteranno costantemente i valori di inclusione, valorizzazione delle diversità e della parità di genere

Mobilità Interna e Successione Manageriale
Le policy aziendali garantiscono che i processi di mobilità interna e i percorsi di successione alle posizioni manageriali si basino esclusivamente su criteri di merito e competenze. L'obiettivo è assicurare pari opportunità nell'accesso ai ruoli apicali e prevenire qualsiasi forma di discriminazione.

Formazione Equa a Tutto il Personale
È garantito l'accesso paritario a tutti i programmi di formazione, sviluppo delle competenze e aggiornamento professionale. I percorsi formativi saranno strutturati per raggiungere l'intera popolazione aziendale e saranno volti a promuovere una cultura inclusiva, valorizzare le differenze e contrastare i bias cognitivi.

AGORA' attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di parità di genere.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nel ns. sito web.

ROMA 05/12/2025

Agorà scs

Il Legale Rappresentante

Alessandro Cervo