

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

REV.	2
DATA	31.03.2025
PAG.	1 DI 3

La DE MARCO S.R.L. profonde un costante impegno nell'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso per tutti e tutte.

Attraverso azioni concrete cerca di favorire una cultura aziendale che promuova l'uguaglianza e le pari opportunità e che valorizzi le diversità. Uguaglianza non significa, infatti, trattare tutti allo stesso modo, ma tenere conto delle differenze e gestirle in modo adeguato. Ogni passo avanti che facciamo in questa direzione è il riflesso del nostro desiderio di creare un contesto di lavoro rispettoso e aperto, in cui ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale senza discriminazioni o barriere e possa sentirsi valorizzato nella propria identità e individualità.

La DE MARCO S.R.L. fa propri ed applica i principi della Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo dell'ONU, delle Convenzioni fondamentali dell'ILO, della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e delle normative italiane in tema di diversità e inclusione.

La DE MARCO S.R.L., pertanto, non tollera e condanna qualunque tipo di discriminazione che avvenga in base a sesso, età, orientamento sessuale, identità di genere, etnia, nazionalità, colore della pelle, stato civile, stato di gravidanza e/o maternità, responsabilità familiari e assistenziali (caregiver), disabilità, religione, posizione sociale e convinzioni personali. La condanna di ogni atto discriminatorio e la richiesta del rispetto dei principi di pari opportunità, inclusione e tutela della diversità è rivolta a tutte le persone che intrattengono rapporti con l'azienda, a prescindere dalla loro natura: dipendenti, fornitori, subappaltatori, clienti, partner e stakeholder.

La presente Politica per la Parità di Genere, la Diversità e l'Inclusione, definita dalla Direzione della DE MARCO S.R.L. in collaborazione con il Comitato Guida, rimarca i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità.

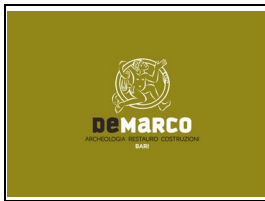
In tal senso, la DE MARCO S.R.L., mirando al miglioramento continuo, si impegna a valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle proprie attività caratteristiche.

In particolare, la DE MARCO S.R.L. si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso alle mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a rispettare e diffondere la cultura della diversità e dell'inclusività, creando le migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento; per questo è stato stabilito l'obiettivo di monitorare regolarmente gli indicatori relativi alla parità e aggiornare il piano di welfare aziendale;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la volontà di perseguire la parità di genere, di valorizzare le diversità e di supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- a garantire equità retributiva di genere, valorizzando le competenze e assicurando l'equa remunerazione;
- ad assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi;
- a riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, attraverso il sostegno degli oneri di cura e la conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- ad applicare rigide politiche di prevenzione di ogni forma di abuso sui luoghi di lavoro.

La DE MARCO S.R.L., nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tali obiettivi, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla UNI PdR 125:2022:

1. Cultura e strategia;



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

REV.	2
DATA	31.03.2025
PAG.	2 DI 3

2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità;
5. Equità remunerativa;
6. Genitorialità.

La DE MARCO S.R.L., essendo composta da persone e avendo a cuore l'interesse delle persone coinvolte, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte dei dipendenti e dei collaboratori presenti nell'organizzazione.

A tale fine, l'organizzazione ha scelto di stabilire delle specifiche politiche per ciascuna fase del "ciclo di vita" di una risorsa all'interno dell'organizzazione:

- Selezione e assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità e cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Prevenzione abusi e molestie.

A ciascuna politica, che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione e assunzione del personale da impiegare nelle proprie attività caratteristiche rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- Avviso di selezione utilizzando un format di dicitura neutrale;
- Nel processo di selezione non vengono effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura;
- La selezione e l'assunzione è effettuata senza discriminazione alcuna, attuando criteri di merito, di competenza e di professionalità;

GESTIONE DELLA CARRIERA

Nella nostra organizzazione tutte le occasioni di sviluppo di carriera sono riferite ai soli risultati e al solo merito della persona, a prescindere dal genere.

La DE MARCO S.R.L. monitora costantemente, nella gestione operativa delle attività, il raggiungimento delle prestazioni del personale in termini di apprendimento e sviluppo personale.

In relazione al percorso avviato di inclusione dei principi di parità nelle politiche ed obiettivi aziendali, la gestione delle prestazioni del personale comprende il riconoscimento di un comportamento inclusivo e la ricompensa di chi lo assume, oltre la risoluzione di comportamenti discriminatori e prevenuti. Il controllo delle performance si basa soprattutto sull'osservazione dei comportamenti del personale da parte del responsabile delle risorse umane e dei responsabili di area. Tali informazioni vengono poi condivise con la Direzione.

L'organizzazione si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, garantendo pari opportunità di accesso alle attività formative a uomini e donne.

Inoltre, si impegna affinché donne e uomini siano rappresentati in egual misura nei processi interni di nomina e che le posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale assicura l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso.

GENITORIALITÀ e CURA

La nostra organizzazione intende combattere ogni eventuale ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

REV.	2
DATA	31.03.2025
PAG.	3 DI 3

stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da azioni di informazione e di accompagnamento al rientro per favorire il reinserimento;
- il congedo di paternità è promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- il supporto per la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa è favorito da specifiche azioni come per esempio il lavoro agile.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione garantisce al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working.

PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO E MOLESTIA SUI LUOGHI DI LAVORO

La DE MARCO S.R.L. ripudia ogni forma di abuso e di molestia ed esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno, attraverso programmi di sensibilizzazione sulle molestie di genere che promuovano consapevolezza nelle persone e che le guidino nei comportamenti quotidiani.

La DE MARCO S.R.L. attua la prevenzione e repressione attraverso azioni concrete:

- Implementazione di processi interni atti a identificare, approfondire tramite analisi dei rischi e gestire ogni forma di abuso e di non inclusività e/o discriminazione.
- Definizione e pubblicazione di una metodologia (PRO PDR 6.1 - GESTIONE SEGNALAZIONI) finalizzata a raccogliere, garantendo e tutelando la forma anonima, tutte le segnalazioni di casi di abuso, discriminazione e non inclusività, riferibili all'attività lavorativa, vissute in azienda e fuori.
- Pianificazione e attuazione di verifiche (survey) presso il personale, indagando se abbia vissuto personalmente esperienze di qualche forma di abuso, di non inclusività e/o discriminazione, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto).

Con cadenza annuale, in sede di revisione periodica del sistema da parte della Direzione, è riesaminata la Politica al fine di confermarne la validità, la coerenza con l'effettiva organizzazione aziendale e l'efficacia.

Almeno una volta l'anno e ogni qualvolta sia soggetta a revisione, la Politica per la parità di genere, la diversità e l'inclusione viene comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate tramite, pubblicazione sul sito internet aziendale e affissione presso gli uffici. L'organizzazione attua interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità anche al di fuori dal proprio contesto organizzativo, come previsto dalla presente informativa pubblicata sul sito internet aziendale o sui social media.

La Direzione

DE MARCO S.R.L.
L'Amministratore Unico
de Marco Pasquale