

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE UNI/PDR 125:2022

La presente ***Politica per la Parità di Genere***, definita dalla Direzione di CONTECO CHECK S.r.l. (di seguito anche "CONTECO") in coordinamento con il *Comitato Guida*, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni generali che definiscono l'impegno dell'organizzazione in relazione ai temi della parità di genere, della valorizzazione delle diversità e l'*empowerment* femminile.

PRINCIPI E IMPEGNI

CONTECO, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di accrescimento e ampliamento culturale con l'obiettivo di conseguire una maggiore uguaglianza in termini di genere, età, provenienza, *status sociale*, fede religiosa, politica, identità e orientamento sessuale. Sin dalla sua fondazione, CONTECO crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della persona e delle diversità. In particolare, CONTECO si impegna:

- ad applicare le 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;
- a comunicare in modo trasparente, sia all'interno che all'esterno (anche nelle attività di *marketing* e comunicazione), la propria volontà nel rispettare la parità di genere e valorizzare le diversità;
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

OBIETTIVI

CONTECO definisce i seguenti obiettivi, dettagliati nel *Piano Strategico* anche attraverso *Indicatori di Prestazione* (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

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.

Governo: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e l'incremento della 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.

Gestione del Personale: attuazione di processi relativi ai diversi momenti che caratterizzano il percorso professionale di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera, di crescita interni e la relativa accelerazione.

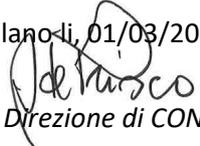
Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di *total reward* comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di *welfare* e benessere.

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di assistenza familiare.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali e la responsabilità della sua attuazione è affidata al *Comitato Guida* e al **Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di genere (R-SGPG)**.

Al personale è richiesto di rispettare, nell'ambito delle attività di propria competenza e all'interno di tutta l'organizzazione, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle *Policy* ad esso collegate, nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

Milano-It, 01/03/2024


La Direzione di CONTECO Check S.r.l.