

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE	POL. UNI/PdR 125/2022/ALL. 01 MSGPG REV. 2 2025
	POLITICA PARITÀ DI GENERE	16.05.2025

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE UNI PdR 125/2022

La **Politica per la Parità di Genere** rappresenta un valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare la valorizzazione femminile. La Politica esprime la propria missione, in coerenza con la visione strategica di **ETJCA S.p.A.** da cui derivano obiettivi e piani strategici per il miglioramento continuo e, dunque, verrà rivalutata, con periodicità annuale, rivalutata dalla Direzione insieme al Comitato Guida che ne detiene la responsabilità di attuazione, modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni.

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere formalizzata sono:

- Imparzialità e inclusività:
- Correttezza e trasparenza:
- Valorizzazione del personale:
- Tutela della persona:
- Contrasto a ogni forma di molestia, violenza e discriminazione.

A tale scopo **ETJCA S.p.A.** ha deciso di adottare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125**, come strumento per la persecuzione delle proprie politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. Il Sistema di Gestione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

Obiettivo primario dell'Ente, inoltre, è quello di qualificarsi nel campo della somministrazione di lavoro come **un partner etico, sicuro e affidabile** per tutti gli *stakeholder* di riferimento.

Coerentemente con tal visione, ETJCA:

- ♦ ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 che testimonia l'impegno a svolgere le proprie attività nel rispetto della normativa in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, nonché nel rispetto dei principi cristallizzati nell'annesso **Codice Etico** (disponibile sul sito web www.etjca.it) con cui viene assicurato che i valori etici di ETJCA siano chiaramente definiti e rappresentino punto di riferimento imprescindibile della cultura aziendale;
- ♦ ha adeguato i propri processi in conformità alle seguenti norme volontarie:
 - a) UNI EN ISO 9001:2015 SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ;
 - b) SA8000:2014 SOCIAL ACCOUNTABILITY.

disponibili sul sito web www.etjca.it.

Il Vertice Aziendale dichiara, quindi, il proprio impegno a rendere effettivo ed operante il Sistema di Gestione.

Nel perseguimento della presente politica, **ETJCA si impegna** con l'istituzione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale dall'*onboarding* all'accesso alla formazione ed a sistemi premianti, nel rispetto di politiche retributive eque;
- ✓ a sostenere l'accesso a forme di lavoro flessibili, in ottica di *welfare* familiare e di conciliazione tra la vita professionale e quella privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, *engagement* del personale sui temi delle pari opportunità e dell'*empowerment* femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE	POL. UNI/PdR 125/2022/ALL. 01 MSGPG REV. 2_2025
	POLITICA PARITÀ DI GENERE	16.05.2025

- ✓ a garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e valorizzazione, con la partecipazione di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla *leadership*;
- ✓ a promuovere la comunicazione, interna ed esterna, anche attraverso iniziative di sensibilizzazione circa le tematiche relative alla Parità di Genere, volte ad indicare in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare la valorizzazione di ambo i sessi.

Per raggiungere tali obiettivi, Etjca si impegna a sviluppare una cultura ed un ambiente lavorativo che favoriscano Equità, Diversità ed Inclusione (EDI), Parità di Genere, Empowerment Femminile e tutelino il benessere psico-fisico delle persone, eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro, sia a livello culturale che organizzativo rispetto ai seguenti processi:

- a) Accesso al lavoro (ricerca e selezione, *onboarding*);
- b) Formazione;
- c) Valutazione delle prestazioni e sviluppo professionale;
- d) Remunerazione;
- e) Gestione della genitorialità;
- f) Inclusività e *work life balance*
- g) Ascolto e comunicazione.

a) Accesso al Lavoro (Ricerca, Selezione, Onboarding)

ETJCA adotta procedure di selezione improntate all'imparzialità e all'inclusività, garantendo pari opportunità a tutti i candidati. Durante l'*onboarding*, vengono promosse iniziative per sensibilizzare i nuovi assunti sui valori di equità e diversità, favorendo un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo.

b) Formazione

L'azienda assicura l'accesso equo alla formazione per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. Vengono organizzati corsi specifici su tematiche quali parità di genere, inclusione e prevenzione delle discriminazioni, oltre a programmi mirati a valorizzare la *leadership* femminile.

c) Valutazione delle Prestazioni e Sviluppo Professionale

ETJCA implementa sistemi di valutazione basati su criteri oggettivi e trasparenti, evitando influenze di genere. I piani di carriera sono definiti per garantire percorsi di crescita professionale equi, con monitoraggio delle progressioni per identificare e correggere eventuali disparità.

d) Remunerazione

L'azienda effettua analisi periodiche delle retribuzioni per assicurare equità salariale tra uomini e donne a parità di ruolo e responsabilità. Le politiche retributive e i criteri di assegnazione degli incentivi sono comunicati in modo chiaro e trasparente.

e) Gestione della Genitorialità

ETJCA sostiene la genitorialità attraverso misure che facilitano la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, come orari flessibili e possibilità di lavoro da remoto. Promuove l'accesso equo ai congedi parentali per entrambi i genitori, incoraggiando una cultura di condivisione delle responsabilità familiari.

f) Inclusività e Work-Life Balance

L'azienda implementa soluzioni lavorative flessibili per rispondere alle diverse esigenze dei dipendenti, favorendo l'equilibrio tra vita privata e professionale. Offre programmi di welfare aziendale per promuovere il benessere dei collaboratori.

g) Ascolto e Comunicazione

ETJCA promuove una comunicazione interna ed esterna trasparente sulle tematiche di parità di genere, evitando stereotipi e valorizzando il contributo femminile. Vengono attivati canali di ascolto per raccogliere feedback e segnalazioni da parte dei dipendenti, garantendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE	POL. UNI/PdR 125/2022/ALL. 01 MSGPG REV. 2_2025
	POLITICA PARITÀ DI GENERE	16.05.2025

ETJCA, in attuazione degli obiettivi innanzi indicati, si impegna inoltre a:

- ✓ assegnare adeguate risorse all'attuazione e al miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- ✓ diffondere la presente Politica ai diversi *Stakeholders*, attraverso opportuni canali di comunicazione ed attività informative, nonché a coinvolgere questi ultimi mediante attività di sensibilizzazione ed informazione mirate;
- ✓ non attuare alcuna forma di ritorsione nel caso in cui fossero segnalate azioni o comportamenti della Società non conformi alla Prassi di riferimento.

La politica per la parità di genere fornisce gli input necessari per definire il Piano Strategico per la Parità di Genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione, relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment);
2. Gestione della carriera;
3. Equità salariale;
4. Genitorialità, cura;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Il Piano Strategico e di Monitoraggio è predisposto dall'Alta Direzione in Coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, istituito dall'Organizzazione per l'attuazione e la continua ed efficace applicazione della presente Politica.

Il Comitato monitora l'andamento dei KPI ed il raggiungimento degli obiettivi ed è composto secondo i criteri individuati nella Prassi di Riferimento.

ETJCA definisce e mantiene un piano di comunicazione interna ed esterna per fornire un'adeguata e sistematica informazione sui risultati della gestione del proprio Sistema di Gestione.

Per le parti interessate che vogliono riportare informazioni o reclami nel più assoluto anonimato, è disponibile lo strumento della posta ordinaria, presso la sede amministrativa in Milano, via Valassina 24, CAP 20159, indirizzata al Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGPG).

Inoltre, i lavoratori possono presentare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami, avvalendosi dell'indirizzo di posta elettronica dedicato paritadigenere@etjca.it o mediante gli ulteriori canali individuati nella Procedura di Gestione di Segnalazioni e Reclami.

Milano, 16.05.2025

IL LEGALE RAPPRESENTANTE
Valter MARIOTTI

