

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

La A-Zeta S.r.l., operante nel campo della gestione del credit management, dell'info providing, dell'antifrode assicurativa e dell'intelligence, si impegna a preservare l'imparzialità e l'inclusività, la correttezza e la trasparenza, il rispetto e la valorizzazione del personale, la tutela della persona e il contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione, al fine di ridurre il divario di genere, con conseguenti miglioramenti per il benessere del personale, nonché degli impatti etici, con il ritorno positivo di immagine sul mercato che l'adozione di una seria tutela dei diritti e delle libertà dei propri dipendenti è in grado di generare.

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG), conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022, rappresenta lo strumento che consente di assicurare la presenza e la crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile e le pari opportunità. La A-Zeta S.r.l. ha sviluppato una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane all'insegna della meritocrazia e dell'uguaglianza, in grado di valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale, ivi inclusi i percorsi di formazione, a prescindere dal genere e dal ruolo ricoperto nell'Organizzazione.

L'attenzione con la quale la A-Zeta S.r.l. concentra il proprio impegno affinché il SGPG soddisfi i requisiti specificati dalla Norma è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi: l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro; la riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne; la tutela della genitorialità e la conciliazione tra attività professionale e vita privata; la promozione della parità di genere nel processo decisionale; il contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere, nonché la protezione e il sostegno alle vittime di tali abusi.

I requisiti per l'implementazione delle politiche di parità di genere sono coerenti con gli obiettivi e le procedure operative dell'Organizzazione. Il SGPG comprende, infatti, le regole di comportamento, i processi, le infrastrutture, la catena delle responsabilità finalizzate alla tutela del genere. Anche nelle attività di marketing e comunicazione, come negli eventi pubblici, la A-Zeta S.r.l. si impegna ad intervenire sempre in maniera professionale e coinvolgente, prestando la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere per competenze tematiche e venga promosso il contributo femminile nel mondo del lavoro.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, l'Azienda ritiene fondamentale l'adozione del SGPG e il suo continuo miglioramento. Indicatori di controllo per ognuna delle principali aree tematiche sono descritti nella documentazione del Sistema e supportati da specifiche politiche e procedure.

La definizione dei ruoli e delle responsabilità costituiscono il contesto nel quale il SGPG è stato implementato ed è mantenuto aggiornato dinamicamente, in funzione della continua evoluzione del contesto stesso. Rappresentano ulteriori elementi fondamentali di questa Politica, le procedure relative ai temi del Piano strategico con i KPI specifici, al fine di spiegare come l'Organizzazione progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di Parità di Genere.

La A-Zeta S.r.l. sensibilizza il proprio personale e le parti interessate ad assumere comportamenti conformi a quanto indicato in questa Politica e nel Sistema di Gestione che la implementa. A tal fine, consapevole dell'importanza di agire sulla propria cultura interna, la A-Zeta S.r.l. adotta idonee misure di informazione di tutto il personale promuovendo, inoltre, comportamenti e linguaggi che sappiano garantire un ambiente inclusivo e paritario, al fine di rimuovere stereotipi, discriminazioni ed ogni forma di abuso fisico e verbale.

La Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del SGPG nella figura del RSGPG. Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in tema di parità di genere, ha istituito appositi canali di comunicazione (whistleblowing) affinché situazioni non in linea con i suddetti principi aziendali possano essere denunciate al Comitato Guida per la Parità di Genere.

La presente politica, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'Organizzazione, è periodicamente riesaminata al fine di considerare qualsiasi cambiamento, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

Napoli, 30 gennaio 2024

Il Presidente del CDA
Antonio Restino

Il Comitato Guida

**AZ, LA DIFFERENZA TRA RACCOGLIERE DATI
E FORNIRE INFORMAZIONI**