



Eteria Consorzio Satabile Scarl (di seguito **Eteria**) riconosce l'uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e per lo sviluppo dell'azienda.

Al fine di ottenere e mantenere la parità di genere in azienda **Eteria** impegna il management, i dipendenti e tutti gli stakeholder ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.

Per raggiungere tale obiettivo, la Direzione ha definito una politica aziendale per la parità di genere impegnandosi:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale;
- a comunicare internamente ed esternamente la volontà di perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e a supportare l'empowerment femminile, facendo accrescere la consapevolezza delle capacità delle donne oltre alla possibilità di partecipare e condividere le responsabilità al pari degli uomini e con la società stessa, liberandosi da presupposti culturali e sociali e ruoli prefissati.
- a garantire processi HR relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità e incentrati sul riconoscimento di caratteristiche personali e competenze professionali in funzione delle esigenze aziendali;
- a prevedere il possibile ingresso di persone provenienti da gruppi demograficamente sottorappresentati per lo sviluppo dell'inclusione all'interno dell'organico aziendale che, grazie al vissuto degli individui provenienti da diverse aree geografiche, contribuisce a creare una cultura inclusiva e amplia la platea di stakeholder. A tal fine Eteria affronterà i rischi derivanti da difficoltà culturali e linguistiche promuovendo un programma di formazione del personale che mira a rimuovere le barriere culturali e favorire l'interscambio fra individui con background diversi;
- a fornire opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, promuovendo l'educazione, la formazione e lo sviluppo personale delle donne e l'autonomia;
- a creare pratiche di remunerazione caratterizzate da imparzialità, equità e trasparenza, a riconoscere ed affrontare eventuali anomalie e disparità retributive, ad offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna, e a promuovere, al contempo, la tutela del genere meno rappresentato.
- a garantire la tutela della genitorialità e conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- ad erogare i benefici previsti dalla contrattazione e dalla normativa di legge, nel rispetto dei principi di Diversità e Inclusione, vietando pratiche discriminatorie per l'erogazione degli stessi.
- a fornire e comunicare al personale tutte le informazioni su retribuzioni e benefici in modo accessibile, inclusivo e trasparente;
- a favorire opportunità per sviluppare conoscenze, abilità, capacità e comportamenti inclusivi, con particolare riguardo ai ruoli di leadership o in posizioni cruciali, attraverso corsi di formazione e attività di mentoring rivolte a tutto il personale, affinché tutti, anche coloro che provengono da gruppi demograficamente sottorappresentati, siano consapevoli delle opportunità di avvicendamento;
- a garantisce un approccio antidiscriminatorio nello stabilire i criteri di esubero e di licenziamento del personale, affinché i processi decisionali non siano viziati da elementi personali, discriminatori e non pertinenti a considerazioni meramente organizzative.

Eteria attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, avendo particolare riguardo sul fatto che, in tal modo, le risorse umane di tali partner possano godere di un lavoro dignitoso, condizioni di lavoro sicure e protette e un trattamento imparziale e rispettoso delle persone. Eteria consente agli stakeholder di esprimere le loro preoccupazioni relative alla catena di approvvigionamento e fornitura.



POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Rev. 02

In particolare, l'azienda per ottenere gli obiettivi:

- si impegna concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro a distanza.
- rifiuta ogni tipo di violenza e prevaricazione di genere, non tollera e punisce questi atteggiamenti e ne favorisce la denuncia.
- favorisce la partecipazione agli incontri formativi e dibattiti di tutti gli addetti indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale;
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante pubblicazioni sul proprio sito internet;
- adotta un sistema di monitoraggio che garantisce, in modo oggettivo, la verifica e la rendicontazione annuale dei risultati e dei progressi effettivamente conseguiti nella gestione della diversità.

Eteria auspica che tutte le risorse collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

Roma, settembre 2024

La Direzione

DocuSigned by:

3FEEE8EDD4A24A4...