	Politica della Parità di Genere	Ed. 0 Rev. 1	17/01/2025

Le aziende del GRUPPO IQC – POMIAGER si impegnano nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare, il GRUPPO si è dotato di un sistema di gestione in conformità alla UNI/PdR 125. Infatti, l'azienda opera secondo la prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull' imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Il GRUPPO IQC – POMIAGER preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;

- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

L'impegno del **GRUPPO IQC – POMIAGER** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) **GRUPPO IQC – POMIAGER** dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Il GRUPPO IQC – POMIAGER attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di diversità, inclusione e parità di genere.

Il GRUPPO IQC – POMIAGER ha definito i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" e monitorati attraverso KPI specifici, 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, fondato su questioni di genere.
- Governo: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la 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 in ambito della Gestione del Personale, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione (selezione, assunzione, inquadramento, orario di lavoro, avanzamento di carriera, sanzioni disciplinari,

welfare, esercizio diritti genitoriali, cessazione rapporto di lavoro) basati su principi di parità di genere, 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 e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- Equità remunerativa: 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 Direzione del GRUPPO considera essenziale ascoltare le proprie persone e coinvolgerle nel miglioramento continuo dell'esperienza lavorativa. A tal fine, realizza regolarmente survey per monitorare il benessere organizzativo e individuale, anche in un'ottica di parità di genere.

La Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione nella figura della Responsabile del Sistema di Gestione Integrato.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, viene costituito il comitato PARITA' DI GENERE rappresentativo delle realtà aziendali, del genere e dei diversi livelli ruoli aziendali.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione sui siti web delle aziende del GRUPPO.

Bologna 16/01/2025

Amministratore Delegato

IQC e POMIAGER

Giuseppe Adduce