



POLITICA della Parità di GENERE

**Edizione 1
Revisione 0 del
16.02.2023**

EQA ITALIA Srl ha da sempre considerato l'apporto del lavoro femminile di fondamentale importanza per la gestione e lo sviluppo delle attività lavorative, consentendo libero accesso a tutti i ruoli aziendali e garantendo le esigenze formative necessarie.

I risultati raggiunti negli anni hanno dimostrato che le donne possiedono qualità che possono guidare la società verso una realtà all'avanguardia, stimolando la crescita professionale e favorendo scelte maggiormente inclusive e volte al progresso, ma senza tralasciare l'aspetto sociale che riveste un ruolo a volte meno considerato ma di fondamentale importanza.

Per questo motivo EQA ha dato ampio spazio allo sviluppo dell'Empowerment Femminile, ovvero quel processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in diversi ambiti: personale, politico, economico, autonomia e pertanto avere il controllo sulla propria vita. Nato inizialmente come principio a supporto della parità, dell'uguaglianza, della legittimazione ed emancipazione della donna e per combattere la discriminazione di genere, è anche finalizzato in senso trasversale a far emergere risorse latenti utili per appropriarsi consapevolmente del proprio potenziale e raggiungere la propria realizzazione individuale in quanto donna.

EQA crede fermamente che il giusto equilibrio di genere all'interno di un'Organizzazione possa consentire la collaborazione necessaria per far emergere le potenzialità di ogni individuo che la componga, e il giusto confronto che consenta lo sviluppo professionale necessario. Per questo motivo l'adozione di una politica aziendale che favorisca la parità di genere in ogni ambito e processo aziendale è lo strumento corretto per proiettare la Nostra società in un futuro dove il Gender Gap sia minimizzato e dove ogni risorsa abbia gli strumenti per realizzare la propria professionalità depenalizzando la sfera privata e migliorando il proprio benessere.

Durante il periodo di pandemia per COVID 19 EQA ha modificato le proprie modalità organizzative introducendo l'utilizzo dello SMART WORKING, incrementando le attività formative aziendali e prevedendo incontri periodici di confronto. Tali novità hanno avuto un immediato impatto positivo consentendo ai dipendenti di organizzare le proprie giornate in base alle esigenze personali e lavorative, di colmare lacune formative migliorando le proprie prestazioni, confrontarsi periodicamente per rivedere i propri obiettivi e risolvere eventuali perplessità.

Per queste motivazioni EQA ha deciso di implementare un sistema di gestione per la parità di genere che sulla base degli obiettivi stabiliti, permetta di misurare costantemente i progressi attuati in questo ambito tramite l'utilizzo di specifici indicatori.

Questo documento, predisposto dall'Alta Direzione, si pone i seguenti obiettivi :

- Mantenere un livello di equilibrio di genere fra i propri dipendenti e collaboratori
- Garantire equità di trattamento per ogni risorsa, sia dal punto di vista remunerativo che delle opportunità formative e di crescita professionale
- Assicurare il benessere lavorativo dei propri dipendenti e collaboratori
- Adottare tutte le misure necessarie affinché le proprie attività di comunicazione (interna ed esterna) rispettino i principi della parità di genere

Per la loro realizzazione le azioni che EQA andrà a compiere riguarderanno:

- Adozione di prassi di ricerca del personale interno ed esterno che rispettino le competenze senza alcuna influenza di genere e condizioni personali
- Predisposizione di adeguati percorsi formativi da mettere a disposizione delle risorse interessate



POLITICA della Parità di GENERE

**Edizione 1
Revisione 0 del
16.02.2023**

- Attività di ricerca e selezione del personale che siano orientate alle sole capacità lavorative e non siano influenzate da genere, età o condizioni personali
- Creazione di un sistema che permetta di individuare, analizzare, prevenire e porre rimedio ad eventuali molestie, abusi o insoddisfazioni lavorative
- Garanzia di flessibilità lavorativa per ogni dipendente ma soprattutto a coloro che ne manifestino necessità per esigenze personali
- Previsione di strumenti che garantiscano la tutela della maternità e paternità e offrano sostegno a chi abbia esigenze di CareGiver
- Organizzazione di attività formative e di sensibilizzazione che abbiano come oggetto la parità di genere nell'ambito della comunicazione (interna ed esterna), del rapporto fra colleghi, della realizzazione degli obiettivi aziendali

La presente politica è espressione diretta dell'Alta direzione di EQA ed è pubblicata sul sito internet e comunicata alle parti interessate. In quanto documento dinamico, viene periodicamente analizzata nel corso del Riesame della Direzione al fine di individuare eventuali esigenze di revisione o aggiornamento.

I temi in essa affrontati vengono ampiamente analizzati all'interno del piano strategico predisposto dal Comitato Guida, dove per ogni obiettivo sono individuate le azioni da intraprendere, le tempistiche di realizzazione e il personale interessato.

EQA si impegna inoltre a diffondere agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno nei confronti della parità di genere, coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

Novara, 16 Febbraio 2023

Per E.Q.A. ITALIA Srl

L'Amministratore Unico