SQUADRA è impegnata 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, la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione integrato UNI/PdR 125. Infatti, l'azienda opera secondo le linee guida 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.

SQUADRA 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 Parità di genere 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.

La parità di genere è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative, moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno di **SQUADRA** 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: ciò 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 completamento di questa politica generale, **SQUADRA** approfondisce aspetti di politica in apposite procedure riguardanti:

Retribuzioni e carriere: nella quale **SQUADRA** evidenzia le modalità di gestione delle retribuzioni e la politica delle carriere

Genitorialità e cura della famiglia: lavoro e vita familiare sono due aspetti che influiscono allo stesso modo sulla soddisfazione e sulle aspirazioni personali; è dunque importante che **SQUADRA** persegua politica mirata a trovare un modo per realizzare sistemicamente un equilibrio che consenta di raggiungere i propri obiettivi in entrambi i campi, senza rinunce.

Bias gestionali e processi di gestione: Attraverso procedure gestionali, SQUADRA mira ad abbattere tutti gli stereotipi gestionali che possano creare ostacoli alla parità nella gestione di ogni fase decisionale in azienda. Per dare un esempio questi sono alcuni bias più frequenti:

- genere femminile più adatto ad attività di accudimento
- genere femminile meno adatto alla competizione e carriera
- genere femminile meno focalizzato sul lavoro dopo la maternità
- genere maschile non è adatto ad allevare figli

Gestione del personale e delle carriere: per la quale sono state impostate procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere.

Comunicazione: (attività di marketing e pubblicità) nella quale è affermata in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

SQUADRA 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 parità di genere.

L'AD ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione PdR; inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, viene costituito il comitato PDR composto dal AD, HR e RS125.

Ogni anno, in modo trasparente, vengono pubblicate sulla pagina del nostro sito le informazioni circa i KPI generici ed il piano strategico di Parità di Genere con i KPI specifici al fine di spiegare come la nostra azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di Parità di Genere.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nella sezione PdR del nostro sito web.

ROMA 05/12/2024