

La presente Politica è rivolta a tutte le persone socie, dipendenti e professioniste di Dual S.r.l. e viene condivisa con le parti interessate, attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale.

Dual S.r.l. crede nel valore di trattare tutte le persone in modo dignitoso, equo e inclusivo, riconosce, rispetta e valorizza le diversità delle persone e ritiene che fornire pari opportunità e promuovere una cultura dell'inclusione sia fondamentale per il successo duraturo e il benessere delle proprie collaboratrici e collaboratori.

Dual S.r.l. si impegna a far sì che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno della sua organizzazione - selezione, ingresso in azienda, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva - sia improntata ai principi delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia.

A tal fine si impegna a sviluppare un clima interno equo e inclusivo, un ambiente di lavoro improntato alla meritocrazia e al benessere individuale, aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona può sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa e il proprio potenziale.

Lo sviluppo di una cultura di equità, diversità e inclusione, si armonizza ed integra con il Codice Etico ed il Modello 231 di Dual S.r.l.; trae ispirazione dagli *Obiettivi di Sviluppo Sostenibile* previsti dall'*Agenda 2030 dell'Organizzazione delle Nazioni Unite*, in particolare dall'*Obiettivo 7 - Raggiungere l'uguaglianza di genere*.

All'interno di questo insieme di principi e valori si genera la presente Politica per la Parità di Genere, che indirizza il modo in cui l'Azienda persegue la parità di genere e l'inclusione, concretizzando misure specifiche a livello culturale e organizzativo a favore delle pari opportunità.

Dual S.r.l. intende garantire e potenziare la diffusione a tutte le persone di una cultura orientata al rispetto delle pari opportunità, al superamento degli stereotipi di genere, al riconoscimento delle competenze per l'attribuzione di ruoli e responsabilità, alla valorizzazione delle diversità e al contrasto alla discriminazione basata sul genere e sulle condizioni personali e sociali, al fine di superare le disparità di retribuzione, di carriera, di formazione e di valutazione dei risultati.

## **PRINCIPI**

Dual S.r.l. intende ispirare la propria politica a tutela della parità di genere ai seguenti principi.

### **Non discriminazione:**

- Sostenere a tutti i livelli della propria organizzazione la diffusione di una cultura basata sul rispetto reciproco delle diversità e delle pari opportunità, con particolare attenzione a quelle di genere, al fine di promuovere la piena espressione del potenziale di ognuno per il progresso dell'organizzazione stessa;
- Promuovere le pari opportunità e gestire i possibili rischi presenti nell'ambiente di lavoro, connessi a pregiudizi, stereotipi e comportamenti fondati sul genere.

### **Valorizzazione delle diversità:**

- Riconoscere l'importanza della diversità in un'ottica di valorizzazione della creatività e di implementazione dell'innovazione;
- Aumentare la capacità di attrarre e trattenere i talenti, valorizzando le peculiarità di ciascuno, in quanto le differenze di genere, cultura, generazione, religione ed etnia favoriscono la produzione di nuove idee e soluzioni creative;
- Adottare un approccio alla pianificazione strategica per il raggiungimento degli obiettivi che tenga conto delle diversità di genere e le valorizzi;
- Garantire l'accesso del personale a percorsi formativi che affrontino il tema della parità di genere.

## **Parità di accesso e di trattamento:**

- Sostenere lo sviluppo della carriera, puntando alla crescita e allo sviluppo delle competenze e potenzialità delle persone, senza alcuna distinzione o pregiudizio basato sul genere;
- Favorire e sviluppare una politica di gestione e valutazione delle/dei dipendenti scevra da condizionamenti legati al genere e finalizzata al superamento degli eventuali elementi di gender-gap che dovessero emergere dall'analisi e dal monitoraggio operato dall'Azienda, o da indicazioni giunte dal Comitato Guida.

## **Conciliazione dei tempi vita e di lavoro:**

- Supportare politiche di equilibrio tra il tempo di lavoro e le esigenze personali, attraverso l'utilizzo del lavoro agile e di tutte le ulteriori misure normative e amministrative a favore della conciliazione tra lavoro e vita privata, nel rispetto delle esigenze operative dell'azienda.

## **Consapevolezza e Responsabilità (Accountability):**

- Perseguire il miglioramento continuo in tema di parità di genere, elaborando principi e obiettivi da porre alla base delle strategie dell'Azienda e sviluppando un apposito sistema di gestione;
- Promuovere la Parità di Genere anche nell'ambito dei rapporti con Clienti e Fornitori, Comunità e Territori con cui l'Azienda opera;
- Valorizzare la genitorialità come momento importante di vita e di crescita personale e professionale sia per le mamme che per i papà.

## **OBIETTIVI**

Per dare attuazione ai principi sopra elencati, Dual S.r.l. si impegna a raggiungere i seguenti obiettivi.

### **Non discriminazione:**

- Attivare iniziative e programmi di formazione al fine di promuovere l'inclusione, il contrasto a ogni forma di discriminazione e il riconoscimento dei pregiudizi inconsci;
- Sostenere e promuovere l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze e scevro da stereotipi di genere;
- Promuovere una cultura della "tolleranza zero" verso la violenza e le molestie sul luogo di lavoro;
- Rendere disponibile la propria piattaforma di "whistleblowing" per la segnalazione online anche in forma anonima di eventuali anomalie o criticità nelle attività che mettono a rischio il perseguimento della parità di genere.

### **Valorizzazione delle diversità:**

- Promuovere la consapevolezza in materia di parità di genere, coinvolgendo attivamente le persone socie, dipendenti e professioniste in interventi a supporto dell'inclusione e della gender equality;
- Considerare la composizione eterogenea in termini di genere, età, provenienza geografica e percorsi formativi e professionali del personale come una opportunità e ricchezza per la crescita del sistema aziendale.

### **Parità di accesso e di trattamento:**

- Prevedere meccanismi di garanzia della non-discriminazione basata sulle responsabilità familiari;
- Promuovere attività di formazione e sensibilizzazione volte al superamento di pregiudizi, che consentano al personale di svolgere i propri compiti in maniera da valorizzare l'apporto distintivo delle differenti identità.

### **Conciliazione dei tempi vita e di lavoro:**

- Implementare le azioni più opportune per il supporto alla conciliazione vita privata-lavoro e di welfare aziendale.

### **Consapevolezza e Responsabilità (Accountability):**

- Elaborare principi e obiettivi da porre alla base del Piano Strategico per la parità ed implementare un sistema di gestione dedicato, per monitorare la pianificazione, l'esecuzione delle attività e il raggiungimento degli obiettivi;
- Predisporre e diffondere a tutti i portatori di interessi un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere;
- Rivedere periodicamente, almeno annualmente, i documenti, la politica ed il Piano Strategico, rendicontando i risultati raggiunti e i miglioramenti attesi;
- Effettuare un esame periodico delle segnalazioni e dei suggerimenti pervenuti relativamente all'efficacia delle politiche di genere in atto, al fine di attuare eventuali azioni correttive e di miglioramento.

Data

17/02/2025

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Gennaro Viora".