

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Pronext si impegna a promuovere e garantire la parità di genere all'interno della propria organizzazione nel rispetto dei principi costituzionali di uguaglianza e di non discriminazione, in linea con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030 e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) dell'Italia, elaborato nel contesto del programma Next Generation EU.

L'obiettivo è di integrare la parità di genere tra gli obiettivi strategici della propria organizzazione per creare valore sostenibile, assicurando un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi le competenze, rifiuti stereotipi, discriminazioni e ogni forma di abuso contribuendo al progresso collettivo.

Poiché **Pronext** eroga i propri servizi nell'ottica del valore aggiunto attraverso competenze, professionalità e attitudine delle proprie persone, la società intende valorizzare l'impegno e la sensibilità rispetto alle politiche di parità – già elementi fondativi dell'organizzazione - promuovendo la cultura della parità con le parti interessate (clienti, collaboratori e fornitori) e mantenendo processi e pratiche per sviluppare la crescita professionale di tutte le persone che lavorano all'interno della società.

I principi fondamentali alla base della Politica per la parità di genere di **Pronext** sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'organizzazione, pertanto, si impegna a recepire i principi di *gender equality*, articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici, dal momento del recruiting fino al pensionamento, con l'obiettivo di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di *work-life balance* adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne.

È volontà della Direzione l'integrazione di un Sistema di Gestione per la parità di genere conforme ai requisiti della prassi UNI PdR 125:2022 che tuteli e assicuri la rappresentanza del sesso meno rappresentato e riduca il potenziale divario di genere.

A tale scopo, **Pronext**:

- ha istituito un **Comitato Guida** dedicato, responsabile dell'adozione e dell'applicazione continua ed efficace delle politiche per la parità di genere;
- ha sviluppato un **Piano strategico** con obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili ed assegnati come responsabilità di attuazione per le aree più sensibili.

Le aree individuate come chiavi necessarie per attuare gli obiettivi di parità di genere sono:

- X cultura aziendale e strategia** - promuovere una cultura inclusiva a tutti i livelli;
- X governance** - garantire una rappresentanza equa e trasparente nei ruoli decisionali;
- X selezione e assunzione** - implementare pratiche di reclutamento neutrali e inclusive.

- X gestione della carriera:** assicurare opportunità di crescita professionale equa per tutte le persone;
- X equità salariale** - monitorare e correggere eventuali disparità retributiva collegata alla differenza di genere tra uomini e donne;
- X genitorialità e cura** - facilitare il bilanciamento tra vita lavorativa e responsabilità familiari;
- X conciliazione vita-lavoro** - favorire un equilibrio tra impegni lavorativi e personali per tutte le persone;
- X prevenzione degli abusi** - implementare misure per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, molestia o discriminazione.

La politica di **Pronext** vieta **CON TOLLERANZA ZERO** ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, nonché ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, sessuale (molestia) che comprometta la dignità morale e professionale, nonché l'integrità fisica e psichica delle persone impiegate, deprimendone l'autostima e la motivazione, da chiunque attuata nei luoghi di lavoro e in occasione di collaborazioni o rapporti commerciali con l'organizzazione.

A tal fine, **Pronext** ha istituito canali interni di segnalazione, anche anonima, nel rispetto del Regolamento (UE) n. 679/2016 e del Codice Privacy.

Pronext si impegna, altresì, a promuovere l'analisi e l'eliminazione di tutte le eventuali carenze, sia organizzative che informative che possano contribuire all'insorgere di situazioni conflittuali, di disagio psicologico e di mobbing e a garantire una tutela effettiva ad ogni persona, che sia stato destinatario di qualsivoglia atto o comportamento pregiudizievole o discriminatorio.

Pronext è consapevole che lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richieda un impegno costante ed un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative e comportamenti consci e inconsci delle singole persone. Pertanto, è cura della Direzione garantire formazione generale e specifica in materia, a tutti i livelli, per elevare la sensibilità individuale contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

La Politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa, mediante la pubblicazione sul sito istituzionale, a tutti gli stakeholders (persone impiegate, collaboratori/trici, fornitori) elevando a criterio preferenziale nella scelta di terzi fornitori o collaboratori/trici l'adozione di politiche e misure volte a colmare il divario di genere.

Verona, 01 dicembre 2024

pronext srl



Stefano Lappa, amm.re delegato