

L'Alta Direzione Zètema Progetto Cultura s.r.l. riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio consapevole alla gestione delle Risorse Umane che promuove il valore distintivo dei singoli, definisce la tolleranza zero verso ogni discriminazione e assicura le stesse possibilità di crescita professionale e di benessere organizzativo a tutti i dipendenti presenti in azienda. Per rendere operativi i principi sopra esposti, la Direzione si impegna nel mantenimento di una 'leadership inclusiva', maggiormente equilibrata ed eterogenea dove i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione al fine di agire verso la progressiva e sostanziale rimozione delle disuguaglianze attraverso il rafforzamento delle competenze dei soggetti preposti alla progettazione e l'attuazione di politiche di genere. La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti di Zètema e condivisa con tutti i principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Finalità della presente politica è:

- a) promuovere ed attuare i principi di parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- b) svolgere un ruolo culturale propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di pregiudizio, discriminazione e violenza nei luoghi di lavoro;
- c) sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere la partecipazione e il rispetto della dignità delle persone all'interno del contesto di lavoro e della comunità.

L'Alta Direzione di Zètema ha stabilito, attua e mantiene la politica per la Parità di Genere appropriata alle finalità e al contesto dell'organizzazione e coerente con i suoi indirizzi strategici; questa costituisce un quadro di riferimento per le determinazioni degli obiettivi e, nella fattispecie, rappresenta l'impegno di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro contro ogni discriminazione basata su pregiudizi e altri bias cognitivi.

Questo documento offre le linee guida, in continuità con il Codice Etico e di Comportamento adottato in Azienda, per la creazione e il mantenimento di un ambiente di lavoro orientato al riconoscimento della sostanziale uguaglianza, in senso stretto, di genere e, in senso più ampio, di inclusione a trecentosessanta gradi del personale, a prescindere da qualsiasi differenza del singolo (razza, religione, convinzione politica, altro).

La leva per il raggiungimento di questo obiettivo è rappresentata dalla definizione di un modello di gestione delle Risorse Umane declinato in prassi e processi efficaci ed efficienti che guidano l'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone:

#### ▪ **Processo di Selezione, Assunzione:**

Zètema Progetto Cultura garantisce pari opportunità a uomini e donne nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali in linea con la normativa applicabile. La società si impegna ad attivare processi di selezione, interne ed esterne, che garantiscano la parità di accesso al

genere femminile e al genere maschile, ove i processi di individuazione dei candidati migliori siano trasparenti, equi, accessibili e privi da pregiudizi secondo criteri di attribuzione meritocratici. L'azienda assicura che le persone coinvolte nei processi di assunzione e selezione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente sui processi di selezione.

▪ **Sviluppo di carriera**

La Società:

- a) Definisce processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- b) Si impegna a garantire, il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- c) Rivolge le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff;
- d) Monitora costantemente i dati relativi al personale (assunzioni, cessazioni, qualifiche, livelli promozioni, ecc.) suddivisi per genere;
- e) Si impegna a creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico- fisico del personale;
- f) Prevede opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato.

▪ **Formazione, sviluppo professionale e comunicazione:**

Zetema si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle risorse umane e delle performance. L'Azienda si impegna con cadenza periodica nella stesura di uno specifico Piano di formazione ove siano previsti momenti formativi rivolti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere e l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche.

▪ **Comunicazione interna ed esterna:**

La Società si impegna a promuovere forme di comunicazione orientate alla promozione e diffusione di principi di parità di genere sostanziale e di tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione. La platea dei destinatari di tale comunicazione è sia interna, al fine di diffondere i principi di riferimento nel contesto organizzativo, che esterna, per sviluppare nella comunità il valore positivo della diversity inclusion. Zetema agisce in tale direzione attraverso stesura ed implementazione di un piano di comunicazione che garantisca pertanto l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere così come interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto

organizzativo, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione.

▪ **Definizione politica retributiva:**

Zetema si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere adottando un mansionario che completa e dettaglia quello generico dei CCNL. La società garantisce il monitoraggio della politica retributiva attraverso analisi periodiche al fine di verificare e attuare azioni correttive che assicurino equità di trattamento economico per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze; informa periodicamente il personale circa le politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare.

▪ **Genitorialità e cura:**

Zetema si impegna a migliorare il *work-life balance* dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso l'adozione di iniziative che tutelino la genitorialità e promuovano il principio della conciliazione vita-lavoro al fine di massimizzare la produttività di ogni risorsa e il benessere organizzativo.

▪ **Prevenzione degli abusi**

Zetema si impegna ad utilizzare tutti gli strumenti che possano prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale, intervenendo anche attraverso la sensibilizzazione e la formazione specifica a tutti i livelli e implementando una metodologia di segnalazione anonima di questo tipo di eventi.

La Direzione aziendale si impegna a dare massima diffusione della presente Politica attraverso:

- comunicazione capillare verso tutte le risorse umane che costituiscono l'Organizzazione,
- attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere;
- la pubblicazione sul proprio sito aziendale.

La Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, provvederà, con cadenza almeno annuale salvo più stringente esigenza, a riesaminare la presente Politica affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, degli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne.

Roma 11/11/2025

Il Direttore Generale  
Giuseppe Tota  
  
Il Direttore Generale  
Giuseppe Tota

