Il **Consorzio Stabile Agoraa s.c.a.r.l.** ritiene che il futuro dell'azienda sia rivolto al perseguimento della soddisfazione del Cliente e di tutte le Parti Interessare, attraverso il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Qualità nell'ambito delle seguenti aree: **progettazione e gestione di gare e contratti in nome proprio e per conto delle consorziate, con esecuzione affidata alle consorziate per: edifici civili e industriali, strade, autostrade, ponti, viadotti, fognature e opere di evacuazione, installazione di impianti tecnologici, costruzione e manutenzione di opere fluviali, di difesa, di sistemazione idraulica, di bonifica, impianti per la segnaletica luminosa, sicurezza del traffico, segnaletica stradale non luminosa e barriere di protezione stradale.**

Il **Consorzio Stabile Agoraa s.c.a.r.l.**, attento alle continue evoluzioni del mercato considera fondamentali i suoi seguenti obiettivi:

- ✓ Applicare una cultura aziendale basata sul talento indipendentemente del genere, garantendo a tutti i lavoratori le stesse opportunità di crescita umana e professionale;
- ✓ Diffondere una policy, a tutto il personale, basata sulla sensibilizzazione ed utilizzo di un linguaggio inclusivo fondato sui principi della parità di genere
- ✓ Impegnarsi a prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale nei luoghi di lavoro, condannando ogni tipo di forma di violenza, in ogni sua forma, nei confronti di tutti.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, AGORAA ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPdG) conforme alla UNI-PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di IterEgo, sono:

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

L'attenzione di AGORAA concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPdG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

Per favorire il raggiungimento degli obiettivi enunciati la Direzione di AGORAA ritiene fondamentale la continua adozione del SGPdG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività, impegnandosi:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Le policy per la parità di genere in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. **Selezione ed assunzione (recruitment)**

   Le procedure di selezione ed assunzione del personale prevedono delle regole che garantiscono la parità di genere. La selezione del personale avviene mediante la ricerca di talenti valutandoli sulle sole competenze tecniche e motivazionali.

   Durante il reclutamento l'organizzazione garantisce un confronto equo e paritario garantendo uno svolgimento della selezione che non mette in difficoltà la risorsa con domande che possano ricondurre a possibili disparità di genere.

2. **Gestione della carriera**

   L'Organizzazione garantisce una crescita professionale equa e paritaria, a tutte le proprie risorse, attraverso percorsi di formazione, di crescita e di valorizzazione della persona.

   La crescita all'interna dell'azienda dipende solo dal merito e sulle capacità: la mobilità interna e la crescita verso posizioni manageriali è garantita a tutti i generi.

3. **Equità salariale**

   L'Organizzazione rispettando i CCNL assicura l'equità salariale senza vincoli di genere.

4. **Genitorialità, cura**

   L'Organizzazione crede fortemente che l'esperienza genitoriale rappresenta una fase di crescita per le risorse. Per questo motivo applica diversi meccanismi per gestire le diversi fasi della maternità e per la protezione del posto di lavoro garantendo lo stesso medesimo livello retributivo. La risorsa può utilizzare strumenti che assicurino il rientro graduale all'interno dell'ambiente di lavoro (es: smart working, part-time, etc.).

5. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**

   L'Organizzazione cerca di favorire la vita personale e lavorativa delle proprie risorse attraverso l'utilizzo di strumenti di flessibilità/welfare: fessibilità orario lavoro, Part – time, Smart working / telelavoro.

6. **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**

   L' Organizzazione si impegna a prevenire ogni forma di violenza (in ogni sua forma) in ambito parità di genere. L'organizzazione si impegna quotidianamente a sensibilizzare le proprie risorse in tal senso, incentivando anche eventuali segnalazioni da parte del personale.

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

Il **Consorzio Stabile Agoraa s.c.a.r.l.** in ottemperanza al D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023, mette a disposizione delle dipendenti e dei dipendenti, la possibilità di segnalare, anche in forma anonima, comportamenti discriminatori e contrari alla Parità di Genere che dovessero manifestarsi sui luoghi di lavoro.

Il canale di segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante, della persona coinvolta e di chiunque sia menzionato nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione. Il Comitato Guida è responsabile della ricezione e della gestione delle segnalazioni.

Il **Consorzio Stabile Agoraa s.c.a.r.l.** verifica periodicamente che questa politica sia appropriata agli scopi ed al contesto aziendale, nonché attuata e condivisa ad ogni livello dell'organizzazione.

San Gregorio di Catania, 14 luglio 2025

Direzione Generale
(F.to Giuseppe Costantino)

Viale Europa, 112/b • 95027 San Gregorio di Catania (CT)
Tel.095 7648493 - email segreteria@agoraa.it
PEC: agoraa@pec.impresecatania.it
Partita IVA 04870080878