POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Codice **POL02** Revisione **Rev.00 del 10/04/2025**

Oggetto **Politica per la Parità di Genere**

Verifica	**Soggetto - Ruolo**
Redazione e verifica	Michela Righini – Amministratore Unico (Comitato Guida)
	Cristina Sammartano – Sandro Costa (Comitato Guida)

Storico Revisioni	**Data**	**Approvazione/ Validazione**	**Modifiche introdotte**
Rev.00	10/04/2025	Comitato Guida	Prima emissione volta a stabilire, in integrazione con la Politica di Sostenibilità (POL01), i principi di Diversità, Equità e Inclusione all'interno della Meta Interact in tutti i suoi processi, in linea con quanto delineato dalla UNI/PdR 125:2022

La Società crede fermamente che il capitale umano, sia interno che esterno, sia una risorsa da tutelare, valorizzare e potenziare, nel rispetto dei principi di parità di genere e di uguaglianza. La Società riconosce i valori della diversità, dell'equità e dell'inclusione quali fattori importanti per l'innovazione e della sostenibilità dell'organizzazione stessa.

In questo contesto, Meta condanna ogni forma di discriminazione e si impegna a creare un contesto di lavoro in grado di favorire l'integrazione e valorizzare le diversità.

1.1 Diversità, Equità e Inclusione (DEI)

Meta favorisce un'ampia diffusione della cultura necessaria a garantire, all'interno della propria organizzazione e degli Stakeholder esterni, un ambiente inclusivo che non discrimini per genere, età, diversa abilità, stato di salute, etnia, provenienza geografica, orientamento e identità sessuale o ideologie politiche, che promuova i valori di cui sopra e che valorizzi il potenziale del singolo individuo quale elemento distintivo e funzionale alla crescita societaria. Nel contesto di quanto precede e tenuto conto delle caratteristiche sociali, economiche e culturali del mercato in cui Meta opera, particolare attenzione è dedicata agli aspetti legati alla diversità di genere, attraverso l'impegno a garantire parità di opportunità e di trattamento, attraverso l'utilizzo di criteri neutri, oggettivi e inclusivi a tutti i livelli aziendali.

Meta si impegna inoltre a redigere, promuovere e validare procedure operative interne al fine di garantire i principi espressi nella presente Politica di Parità di Genere.

1.2 Selezione inclusiva

Meta garantisce nelle attività di selezione e gestione del personale, a tutti i livelli, pari opportunità, attenzione ad ogni individuo e apertura alle diversità, in un'ottica di inclusione.

La sostenibilità e la crescita societaria sono garantite dal valore delle persone che ne fanno parte, per questo motivo la Società si impegna ad attrarre i migliori talenti e porli nelle migliori condizioni di poter crescere dal punto di vista personale e professionale. La selezione avviene in un'ottica di valutazione delle capacità di ciascuno, verificandone la rispondenza ai profili delle competenze tecnico –professionali necessari.

1.3 Gestione responsabile

La Società si impegna a favorire le migliori condizioni di crescita e sviluppo del personale promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, stimolante e dinamico, che vada altresì a tutelare il benessere dell'individuo e del gruppo. Obiettivo di Meta è promuovere la parità di genere in azienda e in generale nel mondo del lavoro, garantendo uguaglianza di trattamento, anche in termini di parità salariale in relazione alle mansioni svolte, alle responsabilità attribuite, alla *seniority* e al merito, e pari opportunità di carriera a tutti i Dipendenti, ad ogni livello aziendale.

È responsabilità di Meta, inoltre, garantire eque possibilità di formazione professionale e non, al fine di promuovere e migliorare continuamente l'empowerment femminile delle addette interne a Meta e di valorizzarlo anche in relazione alle parti interessate. È infatti centrale nella visione di Meta che tutte le donne che fanno parte dell'Organizzazione, a ogni livello, possano esprimere il massimo grado di autodeterminazione all'interno e al di fuori dell'attività lavorativa.

1.4 Diritto alla genitorialità

Meta si impegna a garantire il diritto alla maternità e alla paternità di tutti i membri dell'Organizzazione attraverso azioni mirate a garantire un corretto equilibrio vita-lavoro. Una forte attenzione è rivolta a tutte le possibili e necessarie pratiche utili a garantire l'accesso alle cure parentali senza che vi sia una compromissione dell'integrazione dell'individuo all'interno della Società, della relazione Addetto-Organizzazione e dei suoi diritti all'interno dell'Organizzazione stessa.

Meta si impegna, in caso di congedi parentali temporanei, a garantire la possibilità di programmare dei percorsi ad hoc di reinserimento e di aggiornamento e mantenimento delle competenze, in modo tale da rendere l'eventuale genitorialità un'opportunità di crescita personale riducendo il più possibile ogni tipo di compromesso con la vita lavorativa della persona.

Firme

Amministratore Unico

Comitato Guida