	PDR 01 POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Rev1
		21/01/2026

Agorà, a partire dal suo Consiglio di Amministrazione, si impegna a promuovere i valori della diversità, dell'inclusione e sviluppare cultura della *parità di genere*, come valori fondanti, assicurando il rispetto dei diritti e della libertà di espressione delle nostre persone.

Per noi "Uguaglianza" significa impegnarsi a evitare ogni forma di discriminazione e disuguaglianza. Le differenze sono considerate motivo di accrescimento grazie alla loro valorizzazione, dal momento che il contributo di ciascuno migliora l'ambiente di lavoro e garantisce il rispetto delle singole identità.

In questa direzione, il CDA nomina un Comitato Guida per lo sviluppo di un sistema a tutela dei principi di Inclusione e Parità di Genere secondo le indicazioni della PDR 125:2022, composto da:

Samuele Bozzoni: Responsabile Risorse Umane (Project manager),

Michelle Giliberti: Area Servizi al Lavoro e inclusione (vice project manager),

Valeria Laporta: ufficio compliance

Ludovico Lias: RSPP

Arianna Novelli: Responsabile Area servizi per il lavoro ed inclusione

Manuela Pascucci: Responsabile Ufficio Paghe,

Alessandra Grasso: Responsabile comunicazione

Franco Iannacchino: Presidente

il compito e la responsabilità del Comitato prevedono la diffusione e il monitoraggio della corretta applicazione di questa Politica, del Piano Strategico, di tutta la documentazione a supporto del Sistema di gestione per la PDR e gli eventuali suggerimenti per i vari obiettivi prefissati.

Qualora sorga il sospetto di comportamenti non conformi alla presente Politica interna, sarà possibile muovere una segnalazione attraverso diversi canali.

Il nostro impegno

Agorà non tollera alcuna forma di intimidazione, offesa, persecuzione, molestia e, in particolare, nessun tipo di discriminazione in base a sesso, orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, colore della pelle, stato civile, gravidanza e maternità, disabilità, fede religiosa, età, orientamento politico, posizione sociale e convinzioni personali.

Il nostro impegno è reso concreto attraverso azioni volte ad:

- applicare il principio di pari trattamento a tutte le attività che regolano la vita professionale dei soci e dei lavoratori in azienda: tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alla formazione e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere, dalla composizione familiare e da eventuali incarichi di cura affinché il criterio di valutazione sia basato sulla capacità, sull'esperienza, sul potenziale personale;
- eliminare eventuali squilibri organizzativi sulla gestione del lavoro che potrebbero lasciar intendere discriminazioni o situazioni penalizzanti;
- condannare l'uso sistematico e/o intenzionale di atti mossi da intento discriminatorio di qualsiasi tipologia;
- adottare strumenti di rilevamento e indagini di eventuali azioni discriminatorie e percezione delle stesse che siano chiari ai dipendenti;
- garantire il diritto alla riservatezza sia per eventuali vittime di molestie o azioni discriminatorie sia per coloro che ne sono artefici;
- attivare un Comitato Guida che si faccia garante ed operi il monitoraggio e la eventuale revisione della presente Politica
- basare la propria comunicazione interna ed esterna evitando stereotipi di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali utilizzati nella strategia di comunicazione.
- Responsabilizzare il personale al valore della diversità e della parità di genere, per poterla promuovere e valorizzare.

Destinatari della Politica

La presente Politica e l'impegno della Cooperativa è destinata a tutte le persone di Agorà, ai clienti, partner, utenti e stakeholders; tutti a prescindere dai ruoli, sono chiamati a tenere un comportamento cosciente e responsabile che promuova dignità, uguaglianza e rispetto reciproco.

Comunicazione e condivisione

Agorà condivide e rende disponibile la presente Politica attraverso:

- I mezzi di comunicazione aziendale (sito web, social aziendali etc);
- L'area riservata sul Portale di gestione Paghe (Gecos);
- attraverso i vari Responsabili interni di riferimento.

Revisione

La presente Politica sarà sottoposta a revisioni periodiche anche in occasione del Riesame della Direzione, al fine di garantirne l'adeguatezza e l'effettiva attuazione. Le revisioni saranno soggette all'approvazione del Comitato per la Parità di Genere.

L'attenzione della Cooperativa, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla PdR 125:2022

Strategia: Il piano strategico redatto per la parità di genere ha lo scopo di andare a fornire strumenti oggettivi, che possano influenzare positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valori di equità, rispetto individuale e sociale. Sono una serie di misure e strumenti per favorire la parità in ogni ambito lavorativo tra tutti i generi.

Processi HR: Agorà consolida processi di reclutamento e selezione volti a garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità. Le pari opportunità nel processo di recruitment sono perseguite attraverso strumenti per favorire l'equilibrio di genere tra i selezionatori e contrastare eventuali domande inadeguate durante i colloqui.

Per questo motivo le offerte di lavoro sono costruite in modo *gender neutral*, usando un linguaggio più possibile inclusivo.

La scelta dei candidati per ogni posizione viene basata esclusivamente sulle esperienze, capacità e competenze dichiarate in fase di colloquio.


Sviluppo professionale: Agorà incentiva un dialogo costruttivo e rispettoso tra responsabili e dipendenti. Per tutto il personale è prevista la possibilità di mobilità interna candidandosi alle posizioni aperte garantendo che i passaggi siano stabiliti sulla base dei risultati, misurati attraverso criteri oggettivi e legati all'ambito lavorativo e delle responsabilità.

Le pari opportunità nella gestione delle carriere sono perseguite attraverso strumenti per favorire la promozione di percorsi formativi sulla leadership diretti a tutto il personale, nonché nella messa a disposizione con cadenza annuale di dati sulle progressioni di carriera di uomini e donne. Si pianificano indagini sul benessere psico fisico dei dipendenti anche attraverso indagini interne sul tema.

Remunerazione: Le pari opportunità riguardanti l'equità salariale sono perseguite attraverso il rispetto dell'obbligo per aziende con più di 50 dipendenti ex art. 46 del D.Lgs. 198/06, così come modificato dalla legge 162/2021.

Gestione della genitorialità: Nel rispetto della persona e delle normative, Agorà riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e paternità, cercando concretamente di incentivare l'utilizzo dei congedi di Paternità anche attraverso agevolazioni ulteriori rispetto al CCNL. Le pari opportunità riguardanti la genitorialità e le cure sono perseguite mediante le politiche per il benessere delle Persone, quali le tariffe agevolate per asili nido, assistenza familiare, baby sitter, centri estivi, telesoccorso, ecc. rese pubbliche dalla pubblicazione del Bilancio Sociale annuale.

Inclusività e work-life balance: Agorà nella volontà di sostenere il benessere individuale e familiare delle proprie persone mette a disposizione soluzioni flessibili di lavoro compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi, con attenzione a consolidare e mantenere work life

	PDR 01 POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Rev1
		21/01/2026

balance attraverso modalità di lavoro flessibile e consolidando servizi di welfare familiare, inoltre, vengono messi a disposizione strumenti di indagine sulle necessità dei lavoratori e agevolazioni per lo svolgimento delle riunioni, consentendo, quando necessario le riunioni a distanza.

Reclami e misure disciplinari: Agorà è contro ogni forma di mobbing, molestia, stalking, vessazione, diffamazione, o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati da parte di dipendenti, lavoratori e lavoratrici, tirocinanti e volontari, candidati e candidate, fornitori, visitatori e visitatrici.

La Cooperativa sceglie di affrontare anche all'interno del sistema di prevenzione legato al Modello 231 il monitoraggio e la gestione degli eventi avversi e chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di parità a causa del proprio essere nel contesto lavorativo può usufruire di un canale dedicato anche in forma anonima che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante per la comunicazione di condotte inappropriate: <https://www.agoracoop.it/whistleblow>, inoltre, il lavoratore/trice può rivolgersi: al proprio Coordinatore/trice o, al/lla Dirigente di Area o al/alla Presidente

Il Presidente
Franco Iannacchino

p. Il Comitato guida
Samuele Bozzoni