La Like Digital Srl nella normale gestione aziendale attua i principi di gender equality, a partire dalla pubblicazione di annunci per nuove assunzioni per tutto l'iter di selezione dei candidati, in sede di colloquio e durante tutto il percorso di assunzione e la vita in azienda della risorsa.

Like Digital segue i dipendenti e la loro formazione durante tutta la vita in azienda, attiviamo piani di carriera per le risorse volti a partecipare a corsi e raggiungimento di certificazioni con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche 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, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e propone una cultura della diversità e dell'inclusione.

La Like Digital predispone e pubblicizza, in un luogo visibile a tutti i dipendenti, una politica di prevenzione della violenza sul lavoro che stabilisca, tra le altre cose, gli obblighi del datore e datrice di lavoro di garantire :

- (a) un luogo di lavoro più sicuro e libero da violenza e molestie;
- (b) attenzione, risorse e tempo adeguati ad affrontare i fattori che contribuiscono alla violenza sul lavoro, tra cui il bullismo, l'irrisione, l'abuso e altri comportamenti aggressivi, attuando le relative misure di prevenzione e protezione;
- (c) informazioni sui fattori che contribuiscono alla violenza sul lavoro;
- (d) assistenza alle vittime della violenza sul lavoro

La Politica di Like Digital è integrata con una visione più ampia in materia di SSL e di promozione della salute sul lavoro, volta a tutelare la salute e il benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici, che dovrebbe affermare con chiarezza la tolleranza zero per ogni forma di violenza e molestie. Tra i pilastri di questa politica: programmi di prevenzione della violenza e delle molestie; diritti e responsabilità dei lavoratori e delle lavoratrici e dei datori e datrici di lavoro; informazioni sulle denunce e sulle procedure di indagine; diritto alla privacy e alla riservatezza degli interessati; disposizioni a garanzia che ogni comunicazione relativa ad episodi di violenza e molestie riceverà la dovuta considerazione e darà luogo ad azioni conseguenti.

Like Digital ha cercato di individuare i pericoli e valutare i rischi di violenza e molestie, con la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici ed ha adottato misure per la prevenzione e il controllo. Il datore di lavoro analizza le caratteristiche organizzative del luogo di lavoro e raccogliere informazioni pertinenti svolgendo indagini sul lavoro, consultando la documentazione esistente (rapporti ispettivi e sugli infortuni, richieste di risarcimento da parte di lavoratori e lavoratrici, registri di congedo per malattia e di ricambio del personale, misure e iniziative legate al rendimento, confrontandosi con la funzione Hr e con i Referenti di Area.

La Like Digital ha individuato e valutati i rischi associati, e ha adottato misure appropriate per prevenire la violenza e le molestie, prendendo in considerazione misure sia ambientali che organizzative. Ad esempio, sistemi di sicurezza, insieme a procedure di emergenza adeguate, formazione adeguata e meccanismi di supporto possono essere efficaci nell'affrontare eventuali episodi di violenza da parte di terzi.

Le misure organizzative che sono state attuate per prevenire le molestie psicologiche sono:

- incoraggiare il lavoro di squadra e la cooperazione
- fornire risorse, informazioni e formazione adeguate per svolgere il lavoro in modo efficace e sicuro
- definire chiaramente i requisiti individuali del lavoro, le responsabilità e il carico di lavoro, garantire una comunicazione trasparente.

La Like Digital si impegna alla risoluzione delle controversie in modo sicuro, equo ed efficace;

- Tutelare la privacy delle persone coinvolte e la riservatezza, per quanto possibile e opportuno, e garantire che i requisiti di privacy e riservatezza non siano utilizzati in modo improprio;
- Prevedere sanzioni, ove opportuno. Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici il diritto di allontanarsi da situazione lavorative che abbiano ragione di credere rappresentino un pericolo imminente e grave per la vita, la salute o la sicurezza, a causa di violenza e molestie, senza subire ritorsioni o altre conseguenze indebite, e il dovere di informare la direzione.

In Like Digital tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza per questo motivo la Direzione ha deciso di adottare un sistema di gestione conforme alle linee guida per la parità di genere UNI/PdR 125:2022, predisponendo istruzioni e procedure, proporzionali al profilo dimensionale di cluster piccola media impresa fascia 2 ed al tipo di attività (classificazione ATECO lettera "M", codice "09"- **Attività professionali, scientifiche e tecniche**), per garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti per:

1. La selezione ed assunzione;
2. La gestione della carriera;
3. L'equità salariale;
4. La genitorialità e la cura;
5. La conciliazione dei tempi vita-lavoro;
6. La prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro.

Per garantire l'efficacia del sistema la Direzione ha:

1. Nominato un Comitato Guida costituito dall'Amministratore e Responsabile HR, dal Responsabile Amministrativo e Segreteria amministrativa.
2. Individuati gli indicatori applicabili nelle aree:
    a. Cultura e strategia (5.2);
    b. Governance (5.3);
    c. Processi HR (5.4);
    d. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5);
    e. Equità remunerativa per genere (5.6);
    f. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7).

La Like Digital ha pertanto redatto in accordo con il Comitato Guida, il Piano Strategico che definisce, per ogni tema identificato dalla politica, obbiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

La Direzione è costantemente impegnata al mantenimento dei principi contenuti in questa politica, provvedendo a:

1. comunicarla e diffonderla all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
2. renderla oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
3. revisionarla o confermarla periodicamente in fase di Riesame della Direzione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
4. renderla disponibile sul sito aziendale;
5. assegnare risorse, responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La Politica è attuata con l'obiettivo di perseguire il miglioramento continuo del proprio sistema di gestione per la parità di genere, per la qualità dei servizi offerti ai propri clienti e per la soddisfazione di tutte le parti interessate.

Roma, 30/06/26

Amministratore

LIKE DIGITAL S.R.L.
P.IVA 02113850988