



POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE, DIVERSITA', EQUITÀ', INCLUSIONE

UNI/PdR 125:2022

ISO 30415:2021

Medere s.r.l.

Sede legale:

Sede operativa:

E-mail:

Telefono:

Sito web:

Via Monasterace 43, 00118 Roma (RM)

Via Prenestina Nuova 307/A, 00036 Palestrina (RM)

info@medere.it

351 914 3099

www.medere.it

1. PREMESSA

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Medere s.r.l. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale 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 rappresenta per Medere l'inizio di un percorso di miglioramento continuo che punta all'effettiva uguaglianza, alla prevenzione della discriminazione e alla diffusione di una cultura aziendale improntata su rispetto, equità e inclusione.

Tale impegno si armonizza anche con i principi della UNI ISO 30415:2021 sulla *diversity&inclusion* (D&I), che incoraggia le organizzazioni a valorizzare le diversità come risorsa per l'innovazione e la sostenibilità.

2. I PRINCIPI ISPIRATORI

La politica per la parità di genere si fonda su alcuni principi guida quali imparzialità ed inclusività, correttezza e trasparenza, valorizzazione del personale, tutela della persona e contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione. Questi valori orientano l'agire quotidiano di Medere e si riflettono nelle sue pratiche organizzative.

Il principio secondo cui "il talento non ha genere" guida l'azienda nelle scelte di selezione, gestione e valorizzazione delle risorse umane. La pluralità delle prospettive, delle competenze e delle esperienze è considerata una leva per l'innovazione, per la crescita sostenibile dell'organizzazione e per il benessere collettivo. L'azienda riconosce che la valorizzazione delle diversità, nelle loro molteplici forme, contribuisce a creare ambienti di lavoro più inclusivi e capaci di stimolare collaborazione, creatività e resilienza.

3. IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione di Medere s.r.l. assume un ruolo attivo e responsabile nel promuovere la parità di genere a tutti i livelli dell'organizzazione, integrando questi valori nella cultura aziendale, nei processi gestionali e nelle scelte strategiche.

In quest'ottica, attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Medere s.r.l.:

- Ha istituito un Comitato Guida, responsabile dell'adozione e dell'applicazione continua ed efficace delle politiche per la parità di genere;
- Ha sviluppato un Piano Strategico con obiettivi specifici e misurabili, quale fondamento operativo per l'implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- Ha definito procedure interne che consentono a tutte le risorse di essere parte attiva di un sistema che promuove e valorizza la parità di genere e la D&I.

4. POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITA' DI GENERE

4.1. Selezione e assunzione:

Nei processi di selezione, Medere adotta criteri meritocratici, valorizzando esperienze e competenze in modo imparziale. L'azienda si impegna a costruire lista di candidati e candidate che riflettano un equilibrio di genere e a garantire una comunicazione di selezione inclusiva e neutra, evitando ogni forma di pregiudizio o esclusione.

4.2. Gestione della carriera:

Durante tutto il percorso professionale, Medere promuove pari opportunità di crescita, valorizzando il merito e offrendo accesso equo a percorsi di formazione e sviluppo. L'azienda sostiene un bilanciamento di genere nei vari ambiti organizzativi, favorendo la diversità e il benessere del personale.

4.3. Equità salariale:

L'azienda assicura trattamenti economici fondati su responsabilità, risultati e competenze, senza discriminazioni di genere. Le politiche retributive sono trasparenti e periodicamente comunicate al personale, comprendendo anche premi e benefit.

4.4. Genitorialità e cura:

Medere supporta pienamente la genitorialità, tutelando maternità e paternità con misure di accompagnamento e reinserimento, promuovendo il congedo di paternità e garantendo flessibilità e ascolto durante tutto il percorso. L'attenzione alla cura si estende anche a situazioni di care-giving e bisogni personali.

4.5. Conciliazione vita-lavoro:

L'organizzazione adotta strumenti e politiche che consentono un equilibrato bilanciamento tra vita professionale e privata. Le misure adottate sono offerte in modo paritario a tutto il personale, a prescindere dal genere o dal ruolo.

4.6. Prevenzione di abusi e molestie:

Medere rifiuta ogni forma di molestia o violenza nei luoghi di lavoro. E' attivo un piano specifico per la prevenzione e la gestione delle molestie, che comprende azioni di sensibilizzazione, strumenti di segnalazione sicuri e un'analisi continua dei rischi. La cultura aziendale si fonda sul rispetto e sulla responsabilità individuale e collettiva.

5. MONITORAGGIO E DIFFUSIONE DELLA POLITICA

Il rispetto e l'efficacia della presente Politica sono garantiti attraverso un sistema di monitoraggio continuo e di revisione periodica, in collaborazione con il Comitato Guida per la Parità di Genere. Sono definiti obiettivi annuali e indicatori misurabili che permettono di valutare i risultati ottenuti e pianificare eventuali azioni correttive.

La Politica è resa accessibile a tutto il personale tramite canali interni ed è pubblicata sul sito ufficiale dell'azienda, affinché anche stakeholder, collaboratori esterni, clienti e fornitori siano messi a conoscenza degli impegni assunti.

La Direzione si impegna inoltre a promuovere attività di formazione e sensibilizzazione, con il fine di diffondere una cultura aziendale autenticamente inclusiva e permettere che la parità di genere diventi parte integrante del modo di essere e di operare di Medere s.r.l.

Il monitoraggio e la diffusione della presente Politica si estendono anche agli aspetti di *diversity&inclusion*, favorendo un sistema integrato che tenga insieme parità di genere e valorizzazione delle diversità come dimensioni complementari.

Il Legale Rappresentante