

	SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE	Po 10
	Politica della Parità di Genere	Rev.00 del 07/02/2025 Pag.1/3

Le persone che fanno parte dell'azienda ne costituiscono il vero vantaggio competitivo. Medstep S.r.l., ha deciso di intraprendere un percorso di miglioramento verso l'uguaglianza di genere considerando i diritti universali dell'umanità un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e lo sviluppo dell'azienda. Rendere l'ambiente di lavoro inclusivo e ricco nella diversità è una responsabilità etica ma anche un fattore di successo, che alimenta processi innovativi, stimola le risorse umane e genera valore per l'azienda e i per i nostri clienti. Perciò Medstep S.r.l. incoraggia le buone pratiche aziendali che garantiscano in tutti i processi aziendali la tutela della parità di genere, favoriscano l'emancipazione femminile e assicurino uguali opportunità e trattamento a tutti, lavoratori e lavoratrici. Consapevoli dell'importanza dell'uso di un linguaggio non discriminatorio, neutrale ed equilibrato sotto il profilo del genere ne promuoviamo l'utilizzo nei luoghi di lavoro. Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede il nostro impegno costante e il contributo di tutta la organizzazione per:

- **garantire le pari opportunità nella carriera e nella formazione**, la **parità reddituale** e l'attuazione del **congedo di paternità e maternità** in linea con le migliori prassi;
- **creare un ambiente equo e accogliente**, inteso come spazio fisico e come cultura **che riconosca e supera i bias cognitivi**, favorendo decisioni eque e basate sul merito;
- **promuovere politiche di welfare** che facilitino la **conciliazione vita-lavoro**.

Coerentemente a questi principi e nel solco tracciato dal documento "Strategia Nazionale per la Parità di genere" emanato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e dal "Gender Equality Strategy 2020-2025" della Commissione Europea e dei requisiti della Prassi di riferimento **UNI/PdR 125: 2022**, l'azienda si è dotata di un **Piano Strategico per la parità di genere**, declinato in **sei ambiti di azione** volti al raggiungimento dell'obiettivo della parità di genere:

1. **Selezione & assunzione:** garantire un processo di selezione ed assunzione guidato da procedure atte a prevenire la disparità di genere;
2. **Gestione della carriera e formazione:** sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali, sia in termini di rappresentanza che di responsabilità e coltivare la formazione e lo sviluppo dei dipendenti con eguale rappresentanza di genere;
3. **Equità salariale:** Ridurre le eventuali differenze retributive di genere, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore in termini di mansioni e livello;
4. **Genitorialità e cura:** promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e assistenza tra uomini e donne, supportando i dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver;
5. **Conciliazione vita privata-lavoro:** promuovere misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (*work-life balance*), adottando regole e procedure accessibili a tutti/e i/e dipendenti e revisionando tali policy in base ad eventuali necessità di flessibilità;
6. **Prevenzione molestie sui luoghi di lavoro:** garantire l'impegno per combattere qualsiasi forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro,

	SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE	Po 10
	Politica della Parità di Genere	Rev.00 del 07/02/2025 Pag.2/3

mettendo in atto una politica di “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti declinata attraverso azioni concrete.

Per raggiungere e mantenere la parità di genere in azienda la Direzione impegnerà il management, i dipendenti e tutti gli stakeholder ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.

Per favorire tale impegno l’azienda promuoverà annualmente la partecipazione dei dipendenti a **corsi di formazione** inerenti principi etici e *best practice* relativi ai temi dell’inclusività, parità di genere, sostenibilità e *work life balance*.

In particolare, l’azienda si impegna a garantire, anche attraverso l’adozione di specifiche **politiche**, di un **Piano Strategico** e di un **Sistema di Gestione** dedicato, che:

- nessun tipo di **discriminazione** venga attuata, e in alcun caso tollerata, durante l’intero percorso lavorativo dei dipendenti dalla selezione iniziale fino ai più elevati livelli di carriera passando attraverso la quotidiana routine lavorativa;
- venga **favorita, supportata e valorizzata la maternità/genitorialità** in tutte le sue fasi;
- la **comunicazione interna ed esterna** risulti allineata ai valori della parità di genere;
- siano attuate **attività di prevenzione** affinché nessuna forma di **abuso fisico, verbale o digitale** possa avvenire sul luogo di lavoro;
- la propria **Politica per la parità di genere** sia **comunicata e diffusa** all’interno dell’azienda e resa disponibile sul proprio sito web;
- venga assegnato il **budget** necessario al raggiungimento e il mantenimento degli **obiettivi** contenuti nel **Piano Strategico**;
- venga nominato un **Comitato Guida** per l’efficace adozione e applicazione del Sistema di Gestione per la parità di genere.

Inoltre, per misurare e monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi all’interno del Piano Strategico, Medstep S.r.l. ha indentificato specifici **indicatori di performance (KPI)**, suddivisi in base alle sei aree tematiche della prassi:

1. **Cultura e Strategia**
2. **Governance**
3. **Processi HR**
4. **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**
5. **Equità remunerativa per genere**
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro**

La Politica della Parità di Genere affonda le proprie radici, oltre che nei valori aziendali, nelle **disposizioni contrattuali**, nelle **norme nazionali e internazionali** vigenti e nei **requisiti degli standard internazionali**.

La presente politica di parità di genere aziendale, è:

- definita dall’Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida;

	SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE	Po 10
	Politica della Parità di Genere	Rev.00 del 07/02/2025 Pag.3/3

- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
- revisionata o confermata periodicamente in occasione della revisione periodica del sistema di gestione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

Rev.	Data Redazione	Redazione	Data Approvazione	Approvazione
0	07/02/2025	Firma – comitato guida Michela Zepponi 	09/02/2026	Firma – direzione Sandro Gigli 