

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

*Rev. 0 - 31/10/2024 – Redazione: Responsabile SGPG – Approvazione Comitato Guida*



Via M. L. King, 10 – 40132 Bologna (BO) - 051 6416037 - [amministrazione@medhiartis.com](mailto:amministrazione@medhiartis.com)

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

MEDHIARTIS SRL viene fondata 2008 a Bologna e si occupa di servizi linguistici e documentazione tecnica afferenti all'ambito di macchinari, elettrodomestici, packaging e agricolo. I servizi linguistici comprendono traduzioni, traduzioni certificate e revisioni linguistiche. Nel tempo la realtà aziendale si consolida, allargando il proprio spettro di servizi (dall'interpretariato di conferenza ai servizi di comunicazione e organizzazione eventi), acquisendo una sede a Ferrara e Padova. La realtà aziendale è stata connotata, fin dagli inizi, da una forte presenza femminile nell'organico della squadra, caratteristica che nel corso degli anni si è mantenuta ed è a tutt'oggi confermata. La presenza femminile si è confermata sia nel ramo dei servizi linguistici che in quello della documentazione tecnica, così come nel reparto commerciale e amministrativo, costituendo sempre la maggioranza dell'organico. La mission aziendale si fonda sullo sviluppo tecnologico e sull'evoluzione sinergica dei due servizi principali, sviluppo allineato alla crescita delle risorse sia dal punto di vista professionale, grazie alla formazione costante, sia dal punto di vista della consapevolezza personali in termini di valorizzazione del proprio potenziale. Su questo punto, la direzione strategica dell'azienda ha trovato nel personale femminile un punto di riferimento, assegnando, nel corso degli anni, ruoli chiave nel quadro del *middle management*.

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, MEDHIARTIS ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido 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 per MEDHIARTIS rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di

genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di MEDHIARTIS sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO A OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale MEDHIARTIS concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato, in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea*, al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di MEDHIARTIS ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

MEDHIARTIS si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

## POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le politiche maggiormente specifiche sulla parità di genere forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera

3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da MEDHIARTIS sono:

#### Selezione ed assunzione (recruitment)

L'azienda si impegna a garantire un'assunzione e un recruitment orientati alla parità di genere, dove ogni fase del processo, dalla pubblicazione dell'annuncio alla selezione finale, sia libera da pregiudizi e stereotipi. Si promuove un approccio equo e inclusivo che valorizzi competenze, esperienze e potenziale delle persone, indipendentemente dal genere, favorendo un ambiente di lavoro più diversificato, innovativo e giusto.

#### Gestione della carriera

Accanto a una politica di assunzione che persegue l'equità, la policy aziendale della carriera intende offrire a tutte le persone, indipendentemente dal genere, identiche opportunità di crescita professionale, percorsi di formazione e sviluppo, accesso a ruoli di leadership. La policy pone una particolare attenzione a rimuovere barriere strutturali o culturali che possono limitare l'avanzamento di alcune categorie, garantendo un ambiente di lavoro basato su meritocrazia e inclusività.

#### Equità salariale

La mission aziendale riconosce nell'equità salariale uno dei suoi principi fondamentali, convinta che solo l'azione concreta possa costituire la base per costruire una vera autorevolezza: ciò comporta garantire che la retribuzione sia uguale per un lavoro di pari valore, senza differenze ingiustificate basate sul genere. Include anche l'impegno a valutare e correggere eventuali

disparità retributive esistenti, promuovendo un sistema di remunerazione trasparente, oggettivo e inclusivo.

#### Genitorialità, cura

Oltre a promuovere l'equità salariale, l'azienda dedica particolare attenzione alla genitorialità e al sostegno della famiglia, garantendo da sempre flessibilità oraria e la possibilità di lavorare in smart working. Storicamente caratterizzata da una maggioranza femminile, l'azienda ha maturato una solida esperienza nella gestione delle maternità e nel supporto al rientro in attività, ma la genitorialità viene interpretata in modo equo nel ruolo di entrambi i genitori, indipendentemente dal genere, grazie a strumenti come congedi, flessibilità lavorativa e politiche di supporto che permettano a tutti di conciliare vita familiare e professionale.

#### Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

La policy aziendale si pone l'obiettivo di garantire a tutte le persone, senza distinzione di genere, la possibilità di conciliare in modo equilibrato gli impegni professionali con quelli personali e familiari in un'ottica di superamento degli stereotipi di ruolo, in modo da costruire un ambiente di lavoro più sostenibile.

#### Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

L'azienda si pone come obiettivo primario e imprescindibile prevenire e contrastare ogni forma di abuso, sia fisico, verbale o digitale, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso. A tal fine sono adottate politiche interne di prevenzione, percorsi di formazione sulla cultura del rispetto e canali dedicati per la segnalazione di comportamenti inappropriati.

### MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere.

## DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito aziendale.