

	<p>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE UNI/PdR 125:2022</p>	<p>SEZ. 04 LA POLITICA Rev.1_2024 Approvazione: Direzione</p>	
---	---	---	---

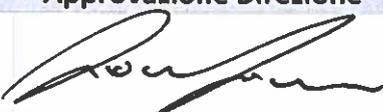


# PARITA' DI GENERE UNI /PdR 125:2022

## LA POLITICA

1. Politica Aziendale per la Parità di genere e l'Inclusione
2. I principi ispiratori
3. L'impegno della Direzione



Rev.	Data	Motivazione	Approvazione Comitato Guida	Approvazione Direzione
00	25/03/24	Prima emissione		

Medicatis

	<p>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE UNI/PdR 125:2022</p>	<p>SEZ. 04 LA POLITICA Rev.1_2024 Approvazione: Direzione</p>	
---	---	---	---

Questo documento offre la politica e le procedure in essere e da implementare attraverso prassi e processi aziendali per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Dal 2015 il le società Hclog e Iniziative Comuni si sono affermate come uno dei principali player nazionali in recruitment, formazione, e gestione delle risorse umane.

Siamo una realtà italiana che promuove l'esperienza individuale all'interno di un team coeso, portando innovazione e nuovi servizi alle aziende e ai lavoratori, anche attraverso la nostra presenza internazionale in Europa del sud-est.

Attraverso una continua crescita, una strategia di differenziazione dei servizi e un attento controllo della gestione, le società Hclog e Iniziative Comuni puntano a massimizzare i risultati per creare valore. Nella nostra realtà l'esperienza di ognuno si unisce all'entusiasmo del lavoro di squadra, alimentando un fortissimo spirito di coesione che influenza tutte le nostre attività aziendali. Oggi, le società Hclog e Iniziative Comuni sono provider in grado di offrire nuovi servizi alle aziende e ai lavoratori attraverso le società del Gruppo:

Il SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE si applica alle seguenti società:

Hclog Srl

Iniziative Comuni Scarl

### **Politica Aziendale per la Parità di genere e l'Inclusione**

Benchè le società Hclog e Iniziative Comuni sono nate e cresciute nel rispetto dei valori di equità, accoglienza, meritocrazia e tutela delle diversità, hanno deciso di formalizzare la propria politica aziendale implementando un sistema di gestione di Parità di Genere adottando un insieme di indicatori prestazionali con l'obiettivo di colmare i gap, eventualmente riscontrabili, attraverso un'azione strategica che si concretizzi in maniera sostenibile e concreta anche in adozione dei pilastri di Agenda 2030.

Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede, infatti, un impegno costante e da parte di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, l'Organizzazione 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

	<p>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE UNI/PdR 125:2022</p>	<p>SEZ. 04 LA POLITICA Rev.1_2024 Approvazione: Direzione</p>	
---	---	---	---

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 le società 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

In un'ottica di misurazione di se stesso le società hanno dunque deciso di implementare un sistema UNI/PdR 125:2022 definendo una politica e un piano strategico contenente i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile basato sui 6 Aree di indicatori:

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

L'attenzione con la quale l'Organizzazione 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;
- ✓ conciliazione dei tempi vita-lavoro al fine di favorire la genitorialità e cura
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

### L'impegno della Direzione

L'Alta Direzione, rappresentata dal Consiglio di Amministrazione, credendo fermamente nella creazione di un contesto organizzativo che valorizzi e tuteli la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha individuato e stabilito i seguenti principi:

- Garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, cultura, nazionalità, siano offerte pari opportunità nel processo di selezione, di carriera e trattamento economico

	<p>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE UNI/PdR 125:2022</p>	<p>SEZ. 04 LA POLITICA Rev.1_2024 Approvazione: Direzione</p>	
---	---	---	---

- Diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità tra i dipendenti e i collaboratori assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità.
- Adottare condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e sostenere e valorizzare la genitorialità e cura
- Applicare politiche di comunicazione interna ed esterna volte a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile
- Prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, assicurando l'integrità ed il rispetto delle leggi e delle normative
- Assegnare risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate al raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti

In particolare gli impegni assunti sono incentrati sui seguenti temi:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Inoltre viene definito di:

- Nominare un Comitato Guida coordinato da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere e composto da referenti delle singole funzioni aziendali principalmente coinvolte con l'obiettivo di perseguire le azioni necessarie e gli obiettivi di continuo miglioramento e che ne sia informata l'intera rete aziendale, dal management agli operation, cui verrà data informazione e formazione
- Istituire I&D HUB con lo scopo di veicolare e sviluppare progetti Diversity, Equity & Inclusion
- Diffondere all'interno dell'organizzazione – sul sito aziendale - ed alle proprie parti interessate la politica coinvolgendo anche i principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali
- Revisionare o confermare periodicamente il documento in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche
- Integrare la prassi UNI/PdR 125:2022 con quanto previsto con altri due schemi già applicati in azienda UNI EN ISO 9001:2015 e Social Accountability 8000, standard internazionale volto a tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e di influenza delle organizzazioni che lo adottano e Top Employer Italia" che, per il quarto anno consecutivo, ha premiato il Gruppo per la capacità di realizzare politiche aziendali che mettono le persone al centro.

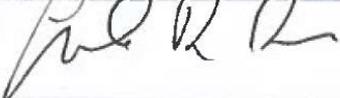
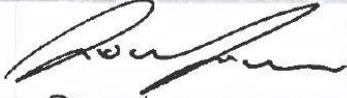
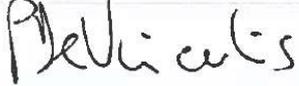
	<p>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE UNI/PdR 125:2022</p>	<p>SEZ. 04 LA POLITICA Rev.1_2024 Approvazione: Direzione</p>	
---	---	---	---



**Elenco modulistica collegata**

ALL. 3\_ Manifesto culturale

	<p>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE UNI/PdR 125:2022</p>	<p>PROC. 01 ALL.6 ED. 1_2024 Rev.1_2024 Approvazione Direzione</p>	
---	---	--	---

Rev.	Data	Motivazione	Approvazione Comitato Guida	Approvazione Direzione
00	25/03/24	Prima emissione		 

## Il manifesto culturale: SGB LIFE



Il sistema di valori e comportamenti che costituiscono l'identità del Gruppo SGB – perché riconosciuti e condivisi da tutte le persone che ne fanno parte – grazie al quale riusciamo a comunicare all'esterno l'essenza stessa della nostra Holding.

I pilastri valoriali SGB sono tre: **CRESCITA, PASSIONE e FIDUCIA**, ognuno dei quali rappresenta un concetto chiave riconducibile ai modi di agire che rappresentano il minimo comune denominatore del Gruppo, il nostro modo di pensare e quindi di essere.

Lavorare in team è fondamentale per noi di SGB, dove ogni individuo e ogni singola peculiarità vengono apprezzate. La nostra apertura all'ascolto e la considerazione verso i feedback costruttivi contribuiscono a creare un ambiente in cui il costante impegno personale porta a una crescita individuale e, di conseguenza, contribuisce al miglioramento continuo dell'azienda nel suo complesso.

Crediamo nel potenziale di ogni singolo talento e lavoriamo per valorizzarlo al meglio. La nostra atmosfera si compone di entusiasmo, e da una contagiosa energia positiva che ci spinge costantemente a dare il massimo, con una passione che viene alimentata giorno dopo giorno anche grazie a un equilibrato work-life balance tra vita professionale e personale.

La chiarezza e la trasparenza nella comunicazione rappresentano per noi aspetti imprescindibili, così come l'affrontare ogni sfida nel rispetto dei nostri valori e degli obiettivi aziendali. Attraverso **SGB LIFE**, vogliamo che chiunque entri in contatto con noi sia in grado di identificare con certezza il nostro DNA, distinguendolo e identificandolo tra tutte le altre realtà aziendali.

L'impegno nel coltivare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé, si sostanzia in una policy, in linea con la Mission aziendale. Una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione. La Policy Inclusion & Diversity nasce dalla volontà di formalizzare l'impegno del nostro Gruppo di mettere le Persone al centro. Tutelare i valori di inclusione ed uguaglianza ed enunciare i principi che guidano l'Azienda nello svolgimento trasparente e responsabile della propria attività. Un ulteriore stimolo per diffondere fiducia reciproca tra tutti i dipendenti e la direzione del Gruppo.

# CRE SCI TA



Lavoriamo in gruppo, valorizzando  
i singoli e le diversità.

Miglioriamo noi stessi, per  
migliorare l'azienda.

Ascoltiamo in modo  
attivo, recependo i  
feedback costruttivi.

# FI DU CIA



Comunichiamo in modo  
chiaro e trasparente.

Affrontiamo ogni sfida nel  
rispetto dei nostri valori e  
degli obiettivi aziendali.

Lavoriamo insieme  
fidandoci e rispettandoci  
gli uni con gli altri.

Alimentiamo la passione  
grazie al work-life balance tra  
vita professionale e privata.

Valorizziamo i punti di  
forza delle persone.

Sviluppiamo un clima  
di entusiasmo ed  
energia positiva.



# PAS SIO NE