Politica per la parità di genere (UNI / PDR 125:2022)

La Direzione di GLORIA MED S.P.A. garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'organizzazione – selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita professionale e retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità e meritocrazia, come definito nella UNI/PdR 125:2022.
La politica per la parità di genere è applicabile a tutto il personale interno ed esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.
Sono definiti specifici obiettivi e indicatori in base alle sei tematiche richiamate nella UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e strategia**: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere; viene garantito che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico
- **Governance**: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- **Processi HR**: attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stati che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi a percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;
- **Equità remunerativa per genere**: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione;
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

La Direzione si propone quindi di:

- **Riconoscere la diversità di genere**: GLORIA MED S.P.A. contrasta qualsiasi forma di discriminazione di genere in materia di occupazione e si impegna ad accogliere tutte le differenze relative ad età, genere, stato civile, all'orientamento sessuale, al background sociale ed educativo, alle responsabilità familiari ed assistenziali.
- **Governare efficacemente**: esemplificare e promuovere l'impegno della dirigenza per la parità di genere attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, pratiche e operazioni di governance dell'organizzazione inclusivi.
- **Agire in modo responsabile**: agire in modo etico e socialmente responsabile, promuovere un impiego produttivo ed un lavoro dignitoso per tutti.
- **Lavorare in modo inclusivo**: consentire e sviluppare un posto di lavoro accessibile e rispettoso, che favorisca l'inclusione ed incentivi la condivisione di un'identità sociale fondata sul senso di appartenenza ed unione; contrastare il propagarsi di un clima aziendale che non valorizzi il contributo individuale all'evoluzione della cultura sociale.
- **Comunicare in modo inclusivo**: riconoscere e rispondere alle esigenze di persone che accedono, capiscono e si relazionano con le comunicazioni in modi diversi.
- **Sostenere e difendere la PdG**: influenzare e promuovere attivamente pratiche organizzative e relazioni con gli stakeholders inclusive, creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione di genere diretta o indiretta, da qualsiasi tipo di violenza o molestia. L'obiettivo di GLORIA MED S.P.A. è assicurare che tutte le proprie persone trattino gli altri, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità.
- **Favorire la conciliazione fra vita professionale e privata**, attraverso iniziative di welfare finalizzato a migliorare il benessere delle persone, nel rispetto della cultura della diversità e dell'inclusività.
- **Garantire l'equità retributiva di genere**, agevolando la partecipazione e la permanenza di tutti gli interessati nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le

Politica per la parità di genere (UNI / PDR 125:2022)

competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori ed occupazioni con equivalente valore socio-economico.

- **Garantire lo sviluppo delle capacità e l'applicazione dei talenti individuali**, tramite la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi.

Menaggio (CO), 20/06/2025

la Direzione