

POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

La Direzione di **METEDA**, nel sottolineare l'importanza delle tematiche di pari opportunità all'interno dell'organizzazione e al fine di rendere noto l'impegno profuso nella gestione del lavoro volto al miglioramento continuo nel rispetto degli indirizzi dettati dalla UNI/PdR 125:2022, definisce gli obiettivi che intende perseguire.

METEDA, in accordo con il Comitato guida appositamente costituito, si prefigge l'obiettivo di ridurre in modo significativo il verificarsi di qualsiasi evento discriminatorio sui luoghi di lavoro e diffondere, la cultura della parità di genere anche all'esterno.

METEDA, infatti, pone particolare attenzione alla realizzazione di attività e progetti volti al miglioramento dell'inclusività e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, nonché al rispetto della conciliazione dei tempi vita-lavoro. Tra le azioni intraprese, finalizzate ad integrare il principio di equità di genere e promuovere un welfare aziendale il più rispettoso possibile, **METEDA** si impegna a:

- ✓ Sensibilizzare in modo indistinto il personale, a partire dalle posizioni di vertice, sui temi della parità di genere e del benessere aziendale, sollecitando e invitando i dipendenti e le dipendenti allo sviluppo di comportamenti inclusivi e rispettosi;
- ✓ Adottare una "tolleranza zero" nei confronti di un linguaggio aggressivo o offensivo;
- ✓ Favorire politiche di formazione indistinte per tutti i livelli aziendali;
- ✓ creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;
- ✓ coinvolgere il personale, mediante questionari interni che permettano loro di esprimere pareri e suggerimenti a favore del cambiamento e miglioramento dell'organizzazione aziendale. Lo sviluppo della comunicazione interna per **METEDA** è sinonimo di dialogo e confronto costante tra tutti i componenti dell'organizzazione;
- ✓ rispettare le pari opportunità di accesso e mantenimento di posizioni e mansioni lavorative offerti da **METEDA**, tenendo fede a quanto previsto dalle condizioni generali di contratto;
- ✓ garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro con attenzione particolare ad episodi di molestie e mobbing, prevenendo ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale;
- ✓ promuovere l'equilibrio tra vita privata e lavoro per la gestione della genitorialità;
- ✓ garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale;
- ✓ garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.
- ✓ garantire al/la lavoratore/trice il mantenimento delle condizioni lavorative e dell'erogazione di benefits aziendali, al rientro dal congedo di maternità/paternità, offrendo in aggiunta iniziative di supporto specifico all'attività genitoriale.
- ✓ garantire alle parti interessate la possibilità di inviare comunicazioni/segnalazioni al Comitato Guida attraverso il canale mail whistleblowing@meteda.it
- ✓ Garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

Per lo sviluppo e la corretta profusione delle tematiche inerenti alle Pari Opportunità, la Direzione:

- ✓ si impegna ad attribuire all'intera organizzazione adeguate risorse e responsabilità attuando inoltre la prevenzione ed il controllo dell'efficacia organizzativa;
- ✓ si impegna ad assumere un ruolo attivo nella promozione e guida di tutte le attività aventi influenza sulle tematiche di Pari Opportunità;
- ✓ fa comunque presente che il conseguimento degli obiettivi sopra definiti è una responsabilità che coinvolge tutto il personale di **METEDA** e coinvolge quindi ogni funzione aziendale nell'ambito dei compiti assegnati;
- ✓ si impegna ad assicurare che la presente Politica sia compresa, accettata e sostenuta a tutti i livelli organizzativi attraverso un'adeguata e costante formazione a tutto il personale;
- ✓ si impegna a non discriminare le donne nell'eventuale nomina di dirigente

Roma, 05.06.2026

La Direzione