

	PDR 125:2022 Politica Parità di Genere		Politica Parità di Genere	
			Rev.: 00	31.05.2024
	Pagina 1 di 1			

## POLITICA DI PARITA' 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 il personale, a partire dalle posizioni di vertice, sui temi della parità di genere e del benessere aziendale, sollecitando e invitando i dipendenti allo sviluppo di comportamenti inclusivi e rispettosi;
- ✓ 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 lavoratore 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](mailto:whistleblowing@meteda.it)

Per lo sviluppo e la corretta profusione delle tematiche inerenti le 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.

Roma, 31.05.2024

**La Direzione**