Medilink

Tutti i servizi per l'informatica

Politica per la Parità di Genere

Rev.0

La Medilink Srl opera nel settore della tecnologia dell'informazione, fornendo servizi di assistenza tecnica e soluzioni hardware e software a supporto delle attività di business, oltre che nel settore della formazione professionale, sviluppando interventi di formazione e/o orientamento che soddisfino le esigenze di mercato, nonché le esigenze specifiche di uno o più clienti.

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

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Medilik Srl, sono:

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

L'attenzione con la quale la nostra 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;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la 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.

In particolare la Direzione si impegna:

1. 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;

2. 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;
3. a promuovere inclusione, sviluppo equo e progressione di carriera, garantendo la parità di genere, con particolare attenzione all'accesso equilibrato alle posizioni chiave e di responsabilità.
4. a favorire la tutela della genitorialità e la conciliazione tra vita personale e lavorativa. In particolare sono previste iniziative quali:
    1. misure di flessibilità organizzativa (es. smart working, flessibilità oraria,etc);
    2. supporto al rientro post-congedo (back to work strutturato);
    3. strumenti di welfare aziendale dedicati;
5. iniziative di accompagnamento e coinvolgimento su base volontaria durante il periodo di congedo.

- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, 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.
- ✓ A mantenere i principali benefits durante i periodi di maternità/paternità e che promuovono la continuità della relazione tra persona e organizzazione prima, durante e dopo il congedo. L'esperienza della genitorialità è riconosciuta come occasione di sviluppo di competenze trasversali (es. gestione del tempo, responsabilità, resilienza), valorizzabili sia a beneficio della persona sia dell'organizzazione.

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 istituzionale.

Melilli, 01/09/2025 LA DIREZIONE