

# **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE**

## **MISSION E VISIONE STRATEGICA**



1

**PROMEDITAL s.r.l.**

Via Umbria 28 - 42122  
Reggio Emilia (RE) – ITALY

PIVA e C.F. 03023260353  
Iscrizione al Registro delle  
imprese di Reggio Emilia RE-350164  
Capitale Sociale 10.000,00 i.v.

Tel. +39 0522-1752862  
Fax +39 0522-629259  
commerciale@promedital.it  
**www.promedital.it**

Promedital ha iniziato la propria attività nel 2023 svolgendo prevalentemente attività di programmazione informatica e sviluppo di soluzioni software per la sanità (Classificazione ATECO 2007-2022 dell'attività prevalente Codice: 62.01)

### **Mission**

Sviluppare soluzioni digitali innovative e affidabili per il settore sanitario e industriale, mettendo al centro la tracciabilità, l'efficienza e la sicurezza dei processi. L'obiettivo è supportare le strutture sanitarie (come centrali di sterilizzazione e sale operatorie) nell'ottimizzazione delle loro attività quotidiane, riducendo i margini di errore e garantendo la massima qualità del servizio attraverso tecnologie all'avanguardia.

### **Vision**

Diventare il partner tecnologico di riferimento per la trasformazione digitale dell'healthcare, anticipando i bisogni del settore attraverso l'innovazione continua (come l'integrazione dell'Intelligenza Artificiale). Promedital punta a costruire una sanità più efficiente, trasparente e centrata sulla sicurezza del paziente, dove la tecnologia è una leva strategica per migliorare la vita delle persone e il lavoro degli operatori.

## **IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE**

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

Il conseguimento della certificazione per la Parità di Genere (SGPG) rappresenterà solo il primo tassello di un percorso di 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.

PROMEDITAL si impegna da anni nella prevenzione e contrasto di pregiudizi e discriminazioni basati sui possibili vari fattori, quali, a titolo puramente esemplificativo età, disabilità, opinioni politiche e religiose, orientamento sessuale, transgenderismo ecc. creando un ambiente dove ogni differenza è accolta positivamente.

## **I PRINCIPI ISPIRATORI**

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di PROMEDITAL 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 PROMEDITAL concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - agli obiettivi della Strategia medesima, di seguito elencati:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico tra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- desegregazione degli ambiti disciplinari nel mondo dell'istruzione favorendo, attraverso la valorizzazione di role models al femminile, l'orientamento verso la formazione delle ragazze e donne nei percorsi di studio STEM, nei quali il divario di genere risulta ancora significativo, con la componente femminile che si attesta solamente intorno al 27%
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

## **L'IMPEGNO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

PROMEDITAL considera dalla sua fondazione come elemento imprescindibile della propria mission la qualità del clima aziendale e l'approccio umano sia nei confronti del personale che della propria clientela; dalle analisi effettuate nella logica di misurare il grado di maturità della propria organizzazione nella caratterizzazione di tale approccio in ottica di genere è emersa la necessità di definire le pratiche inclusive già attuate in azienda mediante l'adozione di un modello gestionale che documenti tali pratiche, le renda esigibili, favorisca il protagonismo delle/dei dipendenti nella co-costruzione del sistema aziendale di gestione della parità di genere.

Sulla base di tali presupposti, con l'intento di favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, il Consiglio di Amministrazione di PROMEDITAL 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.

PROMEDITAL si impegna:

- 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;

- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: nella ricerca e selezione delle risorse umane, nell'accesso alla formazione, nella definizione delle politiche retributive ed, in prospettiva, nella selezione dei fornitori;
- a sostenere il welfare familiare dei/delle propri/e dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orario di lavoro flessibili, compatibilmente con le mansioni svolte) 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 realizzare interventi finalizzati a promuovere l'equità di genere e il principio di non discriminazione fuori dal proprio contesto organizzativo diretti ai propri stakeholder, considerando tra questi anche la comunità locale;

## **POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE**

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

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

Nello specifico, gli impegni assunti da PROMEDITAL sono:

### **Selezione ed assunzione (recruitment)**

Al fine di non sperimentare una mancanza di attrattività delle proprie posizioni nei confronti della popolazione femminile ed evitare discriminazioni di genere si adotta la seguente policy per il recruitment:

1. Si tiene nota delle candidature per ciascuno dei profili selezionati, ai fini di avere nel tempo un dato statistico
2. Si utilizza rigorosamente il genere maschile e quello femminile nella job description o comunque ci si esprime in modo neutro rispetto al genere
3. Durante il colloquio si pongono le stesse domande a tutte/i le /i candidate/i
4. Non si effettuano domande sullo stato delle persone (coniugato/a, convivente, fidanzato/a, n. di figli, intenzione di avere figli)
5. Non si effettuano domande sui carichi di cura

### **Gestione della carriera**

Al fine di tendere al bilanciamento nelle posizioni di leadership e favorire lo sviluppo professionale di entrambi i generi si adotta la seguente policy:

1. Si diffonde una cultura aziendale basata sulla generalizzazione delle opportunità di carriera, impegnata solamente sulle capacità ed i livelli professionali
2. Si favorisce un ambiente lavorativo basato sulla qualità dei rapporti umani e sulla valorizzazione della diversità come elemento che genera innovazione
3. Si elaborano in ottica di genere i dati del personale, compresi quelli relativi alla progressione di carriera
4. Si offrono opportunità di sviluppo professionale a tutto il personale

### **Equità salariale**

Al fine di garantire l'equità salariale si adotta la seguente policy:

1. Si dispone di un mansionario in relazione ai diversi profili professionali;
2. Si informano i/le dipendenti delle politiche retributive in occasione dei rinnovi contrattuali del CCNL
3. Si monitorano i dati disaggregati per genere relativi agli stipendi distinguendo le parti variabili dello stesso, in riferimento al genere, ai profili professionali

### **Genitorialità, cura**

Al fine di una valorizzazione della genitorialità e della cura si adotta la seguente policy:

1. Si favorisce la diffusa conoscenza dei diritti stabiliti normativamente in riferimento al congedo di maternità, paternità, parentale e ad altri tipi di congedi finalizzati a favorire le attività di cura;
2. Si predispongono Piani di coinvolgimento della lavoratrice in maternità o in congedo parentale, da attuare esclusivamente su sua richiesta; si rendono disponibili tali Piani anche al lavoratore padre che ne richieda l'attuazione a causa di utilizzo dei congedi parentali;

3. Si predispongono programmi di reinserimento al lavoro dopo la maternità o l'utilizzo di congedi parentali, al fine di favorire la formazione e/o informazione su eventuali cambiamenti avvenuti nel periodo di assenza

### **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**

Al fine di garantire l'equilibrio tra lavoro e vita si adotta la seguente policy:

1. Si organizzano le riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita;
2. Si garantisce la partecipazione anche a chi è titolare di contratti part-time, a tempo determinato ecc.
3. Si offre la possibilità di avere una flessibilità di orario, compatibilmente con la mansione svolta tenendo prioritariamente conto delle necessità di conciliazione derivanti da genitorialità o altri impegni di cura,
4. Si offre la possibilità dell'orario di lavoro part time o dello smart working

### **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**

Al fine di garantire l'attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro si adotta la seguente policy.

1. Si elabora ed adotta un Regolamento per la prevenzione e la Gestione delle Molestie sul lavoro;
2. Si organizza una formazione specifica di tutto il personale alla quale partecipa anche il Consiglio di Amministrazione
3. Si dispone di una documentazione informativa sul tema da mettere a disposizione di tutto il personale e da condividere in occasione di tutti gli onboarding
4. Si adotta una modalità di segnalazione anche anonima degli accadimenti che possono rientrare nella fattispecie delle molestie, in senso lato
5. Si individua una responsabilità specifica da attribuire ad una persona, o più persone, all'interno della organizzazione adeguatamente formata/e per ricevere le segnalazioni

## **MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevedono, ai fini di valutare l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, che il CDA, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, effettui l'eventuale ridefinizione delle stesse e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

## **DIFFUSIONE DELLA POLITICA**

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

SIGLA: **PL** | REVIS: **00** | DATA: **10/03/2026** | Classificazione: Pubblico



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.