POLITICA AZIENDALE IN RIFERIMENTO ALLA UNI PDR 125:2022

MELINATO IMPIANTI SRL riconosce l'importanza fondamentale di promuovere la parità di genere e l'inclusione sociale all'interno del contesto lavorativo. Secondo le linee guida stabilite dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità, garantendo pari opportunità a tutto il personale, indipendentemente dal genere, dall'origine etnica, dall'orientamento sessuale, dalle abilità fisiche, dalla religione e da altre caratteristiche personali.

Obiettivi della Politica di Parità di Genere e Inclusione

- Assicurare che uomini e donne abbiano pari opportunità di carriera, accesso alla formazione, riconoscimento e retribuzione.
- Implementare misure efficaci per prevenire qualsiasi forma di discriminazione, molestie o mobbing legati al genere o ad altre caratteristiche personali.
- Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi la diversità l'empowerment femminile e favorisca il benessere di tutto il personale.
- Monitorare costantemente i progressi in termini di parità di genere e inclusione, utilizzando indicatori di performance specifici e conformi alla UNI/PdR 125:2022.
- Promuovere attività di formazione e sensibilizzazione su tematiche di genere e inclusione, coinvolgendo tutto il per tutto il personale a ogni livello.

In relazione ai requisiti dei diritti umani e alla parità di genere, di seguito MELINATO specifica la posizione assunta:

- Assicurare che i processi di reclutamento e selezione siano equi e privi di pregiudizi di genere.
- Favorire la presenza di candidature femminili nelle posizioni tecniche e manageriali, tradizionalmente meno rappresentate.
- Garantire che i criteri di valutazione delle performance e le politiche retributive siano trasparenti e non discriminatori.
- Realizzare un'analisi periodica delle retribuzioni per identificare e correggere eventuali disparità di genere.
- Offrire pari opportunità di sviluppo professionale e formazione continua per l'intero personale.
- Implementare politiche di conciliazione vita-lavoro che supportino le esigenze di tutto il personale, come il lavoro flessibile, lo smart-working e i congedi parentali.
- Promuovere una cultura aziendale che riconosca e valorizzi l'importanza dell'equilibrio tra vita professionale e personale.
- Adottare un codice di condotta chiaro e rigoroso che definisca le aspettative comportamentali e le conseguenze di violazioni.
- Stabilire procedure sicure e riservate per la segnalazione e la gestione di episodi di molestie e violenza.
- Raccogliere e analizzare dati disaggregati per genere relativi alla composizione del personale, alla retribuzione, alla promozione e alle opportunità di formazione.
- Effettuare una valutazione periodica delle politiche e delle pratiche aziendali in materia di parità di genere e inclusione, utilizzando gli indicatori di performance stabiliti dalla UNI/PdR 125:2022.
- Comunicare regolarmente i risultati e i progressi raggiunti in materia di parità di genere e inclusione al personale e agli stakeholder.
- La direzione aziendale è responsabile dell'implementazione e del monitoraggio della politica di parità di genere e inclusione.
- Istituire un team dedicato alla parità di genere, incaricato di sviluppare, implementare e monitorare le iniziative di inclusione.
- Promuovere il coinvolgimento attivo del personale nella realizzazione degli obiettivi di parità di genere e inclusione attraverso la partecipazione a gruppi di lavoro e iniziative aziendali.

Mirano, 05 febbraio 2026

La Direzione

MELINATO IMPIANTI SRL