
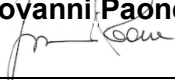




POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

**PRIMA EDIZIONE
DATA 04/09/2024**

Rev.	Data	Verificato da DG	Approvata da AD	Motivo della revisione
01	04/09/2025	Ciro Imperato 	Giovanni Paone 	Aggiornamento documento



POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La **MIRI S.p.A.**, nonostante da sempre abbia dato opportunità alle persone indipendentemente dal genere, e da altre fattori distintivi, per supportare il cambiamento ha integrato negli obiettivi aziendali principi di parità di genere e di rispetto delle diversità.

In tal senso, recepisce i principi di gender equality – in linea con quanto richiesto dalla prassi **UNI/PDR 125:2022** - con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione."

Per questi motivi **MIRI S.p.A.** si impegna da sempre a:

- creare un ambiente in cui si celebra l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascun membro del team viene riconosciuto e valorizzato;
- assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto, a non tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti di dipendenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative e a disciplinare coloro che violano queste pratiche;
- incoraggiare chiunque senta di essere stato soggetto a tali intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti affinché esponga le proprie preoccupazioni sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;
- esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure in termini di assunzioni e sviluppo in modo che l'equità sia sempre mantenuta.

Di conseguenza, tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.

L'Organizzazione assicura la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi **UNI PdR 125:2022**, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

A tal fine, l'Organizzazione Aziendale guarda a tali scopi attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno di tali aspetti, l'Organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riassuntivamente riportate di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse.

A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'Organizzazione si ispira, **MIRI S.p.A.** ha associato dei processi verificati e verificabili nonché degli obiettivi di parità, raggiungibili, specifici e misurabili indicati nel piano strategico elaborato di concerto tra l'**Alta Direzione** ed il **Comitato Guida**, con l'ausilio dei responsabili delle singole funzioni interessate.

Al fine di garantire l'attuazione delle azioni necessarie l'Organizzazione ha nominato un responsabile di coordinamento, facente parte del Comitato di Guida, che rappresenti un punto di riferimento per tutta la popolazione aziendale sul tema.

La Politica sarà monitorata e revisionata su cadenza regolare per garantire che l'uguaglianza e l'equità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro. L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi **UNI 125:2022**.

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

Data, 04/09/2025

La Direzione

