

 MESTEL MESTEL RSS S.r.l.	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE POLITICA GENERALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ	Rev.01 del 10/04/2026 Pagina 1 di 3
---	--	---

POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITÀ DI MESTEL RSS S.R.L.

MESTEL RSS S.r.l. promuove la diversità di genere come un valore aggiunto che non può determinare in alcun modo disparità a livello di retribuzione, carriera, formazione, sviluppo o valutazione dei risultati, dando rilevanza al bagaglio di valori e differenze delle persone e al rispetto del diritto di equità nell'ambito dell'intera esperienza professionale. Pertanto, **MESTEL RSS S.r.l.**, in coerenza con la propria vision e i propri valori, **ha deciso di implementare un Sistema per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022**, quale valido strumento per assicurare un'efficace gestione di processi di management equi, trasparenti e attenti alle tematiche delle Pari Opportunità.

Attraverso l'applicazione di questa **Policy e delle Politiche ad essa collegate (POLGEN - Politica per la genitorialità e il caregiving e POLSVI - Politica di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali)**, MESTEL RSS S.r.l. si impegna a promuovere un ambiente di lavoro sano e inclusivo, in cui viene promosso un clima di rispetto reciproco e in cui ciascuna persona si senta valorizzata nella sua identità.

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di MESTEL RSS S.r.l. sono **valori di equità e trasparenza, imparzialità ed inclusività, valorizzazione del personale e tutela della persona**, assieme alla ferma volontà di **costruire ogni giorno un ambiente di lavoro libero da qualsiasi tipologia di discriminazione, molestia o violenza**.

Al fine di concretizzare i propri valori in effettive azioni, MESTEL RSS S.r.l. mira a soddisfare i seguenti **obiettivi**:

- **Operare in maniera inclusiva e responsabile** per sviluppare quotidianamente un ambiente di lavoro rispettoso ed etico;
- **Diffondere la cultura delle Pari Opportunità**: MESTEL RSS S.r.l. si impegna a incoraggiare pratiche inclusive e generare occasioni di riflessione su queste tematiche;
- **Promuovere e adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne**, con particolare riferimento alla sfera lavorativa, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari accesso alle opportunità di carriera e piena attuazione dei congedi parentali e di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- **Contrastare gli stereotipi, i pregiudizi e trasmettere un messaggio di tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza di genere, oltre a fornire protezione e sostegno alle vittime**: MESTEL RSS S.r.l. si impegna per favorire attivamente la prevenzione del rischio di violenze e molestie, perseguendo l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione, e, in caso di necessità, fornisce il proprio supporto e la propria tutela alle vittime di questo fenomeno.

Per favorire il raggiungimento degli obiettivi enunciati, MESTEL RSS S.r.l. ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere, valorizzi l'equità e l'inclusività e supporti l'empowerment femminile. In sintesi, MESTEL RSS S.r.l. si impegna a:

- **Valorizzare le diversità di genere e operare scelte eque in ogni processo aziendale**, dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi; esplicitando in maniera trasparente i criteri che influiscono sui processi decisionali in merito e dotandosi di policy mirata sullo sviluppo di carriera;
- **Favorire azioni di sensibilizzazione ed engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile**, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- Promuovere una **comunicazione neutrale, gentile ed inclusiva**, per **assicurare che tutte/i le Lavoratrici e i Lavoratori trattino gli/le altri/e con dignità, rispetto ed equità**, mostrando una condotta e utilizzando una comunicazione rispettosa e consapevole che riflettano la valorizzazione delle diversità e la tutela della parità di genere;
- **Prevenire qualsiasi forma di abuso, molestia e violenza**, assicurando la valutazione del rischio specifico e dotandosi di appropriate misure di prevenzione, tra cui azioni formative e di tutela delle persone che intendono segnalare eventi critici attraverso i canali predisposti;
- **Supportare l'esperienza della genitorialità e del caregiving**, attivandosi per soddisfare le esigenze di padri, madri e caregiver con il bisogno di bilanciare il proprio impegno tra lavoro e vita privata, nonché dotandosi di policy ad hoc sulla maternità, paternità e caregiving;
- **Dotarsi di strumenti (quali, per esempio, procedure ad hoc e documenti di monitoraggio) 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;
- **Definire gli obiettivi delle iniziative e i parametri per misurarne il successo**, garantendo una valutazione costante dei risultati, e **revisionare o confermare periodicamente la politica per la parità di genere e le politiche collegate** in funzione degli eventuali accadimenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

In particolare, **come esplicitato nelle due policy dedicate (POLGEN e POLSVI)**, MESTEL RSS S.r.l. esplicita il proprio impegno rispetto ai seguenti temi:

- **Mobilità interna e sviluppo professionale:** l'Azienda promuove processi di mobilità interna, crescita professionale e accesso a ruoli di responsabilità basati su criteri di equità, trasparenza e valorizzazione del merito. L'Azienda garantisce pari opportunità di sviluppo e avanzamento di carriera a tutto il personale, diffondendo notizia a tutte/i le/i Lavoratrici e Lavoratori di eventuali nuove posizioni di potenziale interesse e assicurando che le decisioni siano fondate esclusivamente su competenze, esperienza, risultati e potenziale, prevenendo qualsiasi forma di discriminazione.
Attraverso il monitoraggio dei percorsi di carriera e delle politiche retributive, MESTEL RSS S.r.l. si impegna inoltre a favorire un equilibrato accesso alle posizioni di leadership.
- **Genitorialità e caregiving:** MESTEL RSS S.r.l. riconosce il valore della genitorialità e del caregiving e si impegna a tutelare e supportare le persone che vivono tali esperienze, promuovendo condizioni di lavoro che favoriscano l'equilibrio tra vita privata e vita professionale. L'Azienda garantisce il pieno rispetto delle

tutele normative previste in materia di maternità, paternità, congedi e assistenza familiare, incoraggiandone una fruizione libera, consapevole e non penalizzante sotto il profilo professionale.

Attraverso misure di accompagnamento prima, durante e dopo i periodi di congedo, iniziative di flessibilità organizzativa e attenzione ai bisogni di neogenitori e caregiver, MESTEL RSS S.r.l. si impegna a prevenire ogni forma di discriminazione e a valorizzare tali esperienze come parte integrante del percorso di crescita e benessere della persona.

Affinché le politiche sulla parità di genere vengano applicate nella maniera più proficua, MESTEL RSS S.r.l. ha istituito un **Comitato interno per le Pari Opportunità** che, anche attraverso l'utilizzo di un budget di spesa dedicato, garantisce l'applicazione delle politiche sulla parità di genere. Infine, l'Organizzazione nomina un **referente interno a tutela dell'ambiente di lavoro**, che può fornire ascolto e supporto al Personale che desidera segnalare direttamente eventuali criticità in merito alle tematiche di interesse. La collaborazione sinergica tra queste diverse figure, assieme alla realizzazione di azioni specifiche, ha come obiettivo la garanzia della rimozione delle disuguaglianze di genere e di ogni altra tipologia, promuovendo e favorendo un clima organizzativo costruttivo e una cultura orientata al sostegno delle Pari opportunità, nell'ottica del continuo miglioramento.

Pietro Macchiarella
(DIR)



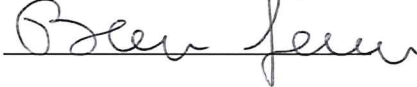
Paola Pallenzona
(membro Comitato Guida)



Cristina Pongiluppi
(membro Comitato Guida)



Bruno Giacobone
(membro Comitato Guida)



Oliviero Palermo
(RSGPG e membro Comitato Guida)



Sandra Tommasi
(membro Comitato Guida)

