



PROMEGA ITALIA SRL E L'IMPEGNO PER LA PARITÀ DI GENERE

LA POLITICA AZIENDALE A FAVORE DELL'INCLUSIONE

La Direzione di **Promega Italia Srl** desidera comunicare la volontà di rafforzare il proprio impegno verso un ambiente lavorativo sempre più inclusivo e rispettoso delle diversità. A tal fine, è stato avviato l'iter per l'ottenimento della **Certificazione per la Parità di Genere**, in conformità alla **Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022**.

Questa Prassi definisce le linee guida per l'introduzione di un **sistema di gestione della parità di genere**, basato sull'adozione di specifici **indicatori di performance (KPI)**, volti a valutare e migliorare le politiche inclusive all'interno delle organizzazioni.

L'obiettivo principale è quello di misurare, rendicontare e valutare i dati relativi al genere nelle strutture organizzative, con lo scopo di **ridurre i divari esistenti** e **promuovere una cultura aziendale equa, inclusiva e priva di discriminazioni**.

Gli impegni assunti sono descritti all'interno della **Politica per la Parità di Genere**, allegata alla presente comunicazione e disponibile anche sul sito aziendale. Tale politica è accompagnata da un **Piano Strategico**, che definisce azioni concrete, responsabilità operative e strumenti per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

COINVOLGIMENTO DELLA CATENA DEL VALORE

Un elemento chiave nella definizione delle azioni strategiche è rappresentato dal **coinvolgimento attivo di tutti gli stakeholder**, lungo l'intera catena del valore aziendale.

Sono già state programmate specifiche iniziative di **comunicazione e confronto**, finalizzate a promuovere il dialogo e la condivisione dei valori alla base di questa iniziativa. Tali attività verranno attuate nei prossimi mesi, nella convinzione che la partecipazione collettiva sia fondamentale per il successo del percorso intrapreso.

È possibile inviare comunicazioni e/o segnalazioni sui temi specifici previsti dalla **prassi di riferimento UNI PDR 125:2022** alla e-mail paritadigenere@promega.com



La Direzione di **PROMEGA ITALIA SRL** ha definito la presente **Politica della Parità di Genere** in accordo con il **Comitato guida aziendale** e ai sensi della **Prassi di Riferimento UNI/PDR 125:2022**.

Da sempre l'azienda valuta le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi, per questo motivo la Direzione ha deciso di dare inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di bias – **anche inconsci** – che valorizzi tutte le persone presenti allo stesso modo.

La politica per la parità di genere ha l'obiettivo primo di ridurre in modo graduale, ma rigoroso, le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda.

Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti aziendali.

È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di cultura diversa, aprono a nuove idee, soluzioni innovative e alla competizione positiva fra il personale e gruppi di lavoro.

Tutto ciò non solo accresce ognuno di noi ma favorisce la crescita e prosperità aziendale in un mondo sempre più competitivo.

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori di **PROMEGA ITALIA SRL** ed è condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta dall'azienda con riferimento alle seguenti aree:

1. SELEZIONE E ASSUNZIONE

- **PROMEGA ITALIA SRL** si impegna a valutare persone con diverse formazioni e abilità, perseguendo la parità di genere, in fase di selezione e assunzione, attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.
- Allo stesso tempo, si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una procedura standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.
- Oltre a ciò, si impegna a fornire alle persone coinvolte nei processi di assunzione, un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.
- E si impegna a garantire, nei limiti delle possibilità e delle condizioni del mercato del lavoro, un'adeguata rappresentanza di candidati del genere meno presente, al fine di promuovere l'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità.



2. EQUITÀ SALARIALE

- **PROMEGA ITALIA SRL**, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL applicati, garantisce la parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere.

3. GESTIONE DELLA CARRIERA

- **PROMEGA ITALIA SRL** si impegna ad incentivare il dialogo costante tra la Direzione, i dirigenti e il personale tutto nel processo di valutazione della performance, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso la definizione di progetti, che non presentino alcuna discriminazione di genere, e favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione, grazie all'utilizzo del feedback, inteso come miglioramento continuo.
- Durante tutto il ciclo professionale del personale **PROMEGA ITALIA SRL** garantisce pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skills e livelli professionali che caratterizzano il/la dipendente.
- **PROMEGA ITALIA SRL** tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne nelle compagini dirigenziali aziendali.
- **PROMEGA ITALIA SRL** si impegna attivamente a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e orientato allo sviluppo continuo delle competenze, garantendo pari opportunità di crescita e apprendimento per tutte le persone.
- L'azienda offre a tutte le proprie collaboratrici e collaboratori **opportunità di formazione mirate al potenziamento delle competenze professionali**, con particolare attenzione agli strumenti per affrontare e superare eventuali ostacoli che possano presentarsi nel contesto lavorativo. Tali percorsi sono finalizzati a rafforzare la consapevolezza, la resilienza e l'efficacia individuale e collettiva.
- Promega Italia garantisce una **partecipazione equa, inclusiva e paritaria ai percorsi di formazione e valorizzazione del personale**, assicurando la **presenza di entrambi i generi** in tutte le iniziative formative. Ciò include, in particolare, i programmi dedicati a:
 - Sviluppo della leadership**
 - Miglioramento della comunicazione interpersonale**
 - Gestione delle relazioni e del gruppo**Queste azioni si inseriscono nel più ampio impegno dell'azienda verso la **promozione dell'equilibrio di genere** e la valorizzazione del talento, in tutte le sue forme.

4. TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E SOSTEGNO AL RIENTRO DAL CONGEDO

- **PROMEGA ITALIA SRL** promuove una cultura aziendale inclusiva e rispettosa dei diritti delle persone, ponendo particolare attenzione alla **tutela della genitorialità** e alla **conciliazione tra vita privata e professionale**. A tal fine, l'azienda adotta una serie di misure volte a sostenere concretamente i propri dipendenti durante l'intero percorso legato al congedo parentale.



Supporto durante e dopo il congedo

L'azienda si impegna a:

- **Sostenere attivamente le lavoratrici e i lavoratori** nel periodo che precede, accompagna e segue il congedo parentale, con particolare attenzione al mantenimento del rapporto professionale e al rispetto della dignità personale.
- **Evitare ogni forma di discriminazione** legata alla fruizione del congedo di maternità, paternità o parentale.
- **Favorire il mantenimento del contatto con l'azienda durante il congedo**, nel rispetto della volontà del dipendente, attraverso canali informativi e comunicativi adeguati.
- **Facilitare il reinserimento lavorativo** alla fine del congedo mediante percorsi di rientro strutturati, come colloqui di rientro, aggiornamenti formativi, o supporto della squadra.

Promozione della genitorialità condivisa

Nel rispetto della persona e della libertà di realizzazione della propria vita privata, Promega Italia riconosce il **diritto pieno e incondizionato al congedo di maternità e paternità**, promuovendone l'utilizzo attivo da parte di entrambi i genitori. In particolare, l'azienda **incentiva il ricorso al congedo di paternità**, come strumento fondamentale per la costruzione di una cultura organizzativa più equa e corresponsabile.

Salvaguardia delle condizioni lavorative

Al termine del congedo, è garantito il **mantenimento delle condizioni contrattuali e retributive** pregresse, oltre al sostegno attivo nel reintegro della persona nel proprio ruolo lavorativo. Sono previsti strumenti e attività specifiche, anche personalizzabili, per agevolare la transizione e valorizzare le competenze, nel pieno rispetto della continuità professionale.

5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

- **PROMEGA ITALIA SRL** si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti e collaboratori in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona adottando misure concordate con il personale e che vadano incontro alle esigenze della persona e dell'azienda.
- Le attività lavorative vengono distribuite in relazione alla specifica mansione, alle esigenze aziendali tipiche del settore e nel pieno rispetto dei requisiti contrattuali.

6. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E MARKETING

L'azienda:

- si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, compresa la partecipazione a eventi, congressi e manifestazioni, adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione.
- pone particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei dipendenti, promuovendo una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.



- si impegna a promuovere anche all'esterno, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder, tramite un piano di comunicazione esterna, una cultura basata sulla meritocrazia, sull'uguaglianza e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere.
- si impegna ad utilizzare nelle campagne pubblicitarie sia il linguaggio sia immagini non discriminanti.

7. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE

- **PROMEGA ITALIA SRL** si impegna a prevenire le molestie, di ogni genere e forma, nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone al fine di accompagnarle consapevolmente nei comportamenti quotidiani.
- In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi ed e-mail apposta (paritadigenere@promega.com) messe a disposizione di tutti i/le lavoratori/lavoratrici.
- **PROMEGA ITALIA SRL** si impegna ad organizzare incontri formativi a tutti i dipendenti, volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere e dell'inclusione; nello specifico, i dirigenti vengono sensibilizzati sui temi legati agli unconscious-bias e alla capacità di comunicare in maniera inclusiva.
- L'obiettivo di **PROMEGA ITALIA SRL** è quello di riuscire ad applicare tali principi lungo tutta la catena di fornitura, in ottica di miglioramento continuo e soddisfazione dei lavoratori.

Al fine di monitorare in maniera continua e puntuale i suddetti impegni assunti da **PROMEGA ITALIA SRL**, per ciascuna area sono stati individuati una serie di indicatori di performance specifici e adeguati alla realtà aziendale. Al medesimo fine, viene inoltre garantita l'applicazione delle procedure del proprio sistema di gestione della parità di genere, come descritto nella documentazione di sistema implementata.

MODALITÀ DI SEGNALAZIONE E SUGGERIMENTI SULLA PARITÀ DI GENERE

In azienda è attivo un sistema di segnalazione e raccolta suggerimenti in merito alla Parità di Genere. Il personale interno ha la possibilità di segnalare e dare suggerimenti attraverso apposite cassette predisposte nell'area del corridoio adiacente ai servizi igienici.

Anche gli stakeholder esterni possono segnalare eventuali difformità o proporre suggerimenti relativi ai requisiti della UNI/PdR 125:2022, inviando una comunicazione all'indirizzo e-mail paritadigenere@promega.com

Milano, lì 17/06/2025

La Direzione