	<b>Sistema di Gestione per la parità di genere</b>	<b>File: M 06.1</b> Rev. 0 del 16.12.24
UNI PdR 125 :2022	<b>Politica D&amp;I e Parità di genere</b>	Pag. 1 a 3

La presente Politica per la D&I e la Parità di Genere di **TMD Talent Medical Devices S.r.l.** definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l’impegno della Società nei confronti dei temi relativi alla diversità ed inclusione, alla parità di genere, la valorizzazione delle differenze e l’empowerment femminile.

La presente Politica per la Parità di Genere è stata definita dalla Direzione, in coordinamento con il comitato guida, è rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori e condivisa con tutti i suoi stakeholder, fornitori e clienti con l’obiettivo di condividere valori ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

### Principi e Impegni

L’impegno nel coltivare il valore delle persone si delinea in una strategia di gestione e crescita delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l’unicità delle persone e l’accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto.

**Il TMD Talent Medical Devices S.r.l.** dà valore all’equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio.


Sul piano culturale l’azienda si impegna ad un rafforzamento delle iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli, si fa promotrice di politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi all’orientamento sessuale.

**Il TMD Talent Medical Devices S.r.l.** riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie. In tale contesto, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l’inserimento e l’inclusione delle persone con disabilità, valorizzandone appieno il talento e le competenze in azienda e contribuendo all’abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche.

**Il TMD Talent Medical Devices S.r.l.**, inoltre, si impegna a promuovere una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

Tramite l’implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, conforme alla UNI/PdR 125:2022, e una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità ed orientamento sessuale, si impegna:


- a diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione, rivolto sia al Management che a tutto lo staff;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a definire i KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- a garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- ad individuare iniziative che valorizzino l’esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e l’azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- nominare un Comitato Guida per l’efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- ad assegnare il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi del “Piano Strategico”;

	<b>Sistema di Gestione per la parità di genere</b>	<b>File: M 06.1</b>  Rev. 0 del 16.12.24
UNI PdR 125 :2022	<b>Politica D&amp;I e Parità di genere</b>	Pag. 2 a 3

- a creare e mantenere un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all’ascolto di tutto il personale.

In particolare:

<b>SELEZIONE E ASSUNZIONE</b>	<p>Impegno ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere e la tutela della diversità</p> <p>Sostegno della meritocrazia con un processo di selezione rafforzato grazie all’adozione di metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.</p> <p>Formazione continua delle persone coinvolte nei processi di assunzione</p>
<b>GESTIONE DELLA CARRIERA</b>	<p>Impegno affinché nei processi di crescita professionale, mobilità interna e di successione a posizioni manageriali, avvenga un’adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l’obiettivo di raggiungere l’equilibrio di genere nelle posizioni manageriali</p>
<b>FORMAZIONE E COMUNICAZIONE</b>	<p>Programmazione di momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l’organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l’inclusione e l’impatto sul business che hanno tali tematiche.</p> <p>Definizione piani di formazione rivolti al proprio personale atti a sensibilizzare l’organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l’inclusione e l’impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati al gender equality workshop ed unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva</p>
<b>RETRIBUZIONE</b>	<p>Promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura del <b>TMD Talent Medical Devices S.r.l.</b>, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione</p>
<b>WORK-LIFE BALANCE, GENITORIALITÀ, MOLESTIE</b>	<p>Impegno per il miglioramento della work-life balance in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso anche l’adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati.</p> <p>Impegno per la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro attraverso la sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guide nei comportamenti quotidiani.</p>

	<b>Sistema di Gestione per la parità di genere</b>	<b>File: M 06.1</b> Rev. 0 del 16.12.24
UNI PdR 125 :2022	<b>Politica D&amp;I e Parità di genere</b>	Pag. 3 a 3

### Segnalazioni

Il **TMD Talent Medical Devices S.r.l.** incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto e di situazioni di:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
- discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita lavoro;
- disparità retributiva.

La presente Politica viene resa disponibile nel sito web, revisionata e confermata periodicamente sulla base degli accadimenti, cambiamenti e risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

Roma, 16/12/2024

La Direzione

