

Mia-Platform: Politica per la Parità di Genere e l'Inclusione

28 maggio 2025

Introduzione

Mia-Platform, nella convinzione che un ambiente di lavoro equo e inclusivo sia un motore fondamentale per l'innovazione e il successo sostenibile, si impegna attivamente per la promozione della parità di genere e la valorizzazione professionale di tutte le persone. Riconosciamo, rispettiamo e valorizziamo la diversità in ogni sua forma e crediamo fermamente che fornire pari opportunità e promuovere una cultura dell'inclusione sia essenziale per il benessere delle nostre persone e per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

A tal fine, Mia-Platform ha scelto di adottare e applicare le linee guida contenute nella prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere" che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni**. Questa scelta riflette il nostro impegno a dotarci di strumenti oggettivi per monitorare e migliorare costantemente il nostro impatto sulla parità di genere, andando oltre le sole conformità normative.

Manifesto e Valori

La nostra Politica per la Parità di Genere si fonda sui principi del rispetto reciproco, dell'equità, della meritocrazia e della valorizzazione del potenziale individuale. Essa si armonizza profondamente con i



valori espressi nel **Manifesto di Mia-Platform**, che ci guida nel nostro impegno per un "Better Development".

In particolare, facciamo riferimento a:

- **Inclusion:** il nostro manifesto dichiara esplicitamente di fondare la nostra azione su diversità, equità e inclusione. Crediamo nella ricchezza degli incontri con gli altri e nel valore di origini, culture e visioni differenti. Questa politica traduce in azioni concrete il principio di coltivare i talenti con equità, inclusione e rispetto per la diversità.
- **Contribution:** ci impegniamo a favorire relazioni interne leali volte alla crescita professionale e all'arricchimento delle persone. Questo si riflette nell'attenzione al dialogo e all'ascolto reciproco, alla flessibilità e all'equilibrio tra vita professionale e privata. Per noi, ogni assunzione è un impegno a lungo termine, per crescere insieme in una relazione di cura reciproca.
- **Legality:** come espresso nel manifesto, rispettiamo le leggi. La presente politica opera nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di parità di genere.

Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro in cui ogni persona può sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa e il proprio potenziale, in un clima di confronto e collaborazione.

Obiettivi della Politica per la Parità di Genere

Attraverso l'implementazione della UNI/PdR 125:2022, Mia-Platform si propone di:

- **Sostenere la cultura dell'inclusione:** diffondere a tutti i livelli una cultura basata sul rispetto delle diversità e delle pari opportunità, con particolare attenzione a quelle di genere, al fine di promuovere l'espressione del potenziale di ognuno per il progresso dell'azienda.
- **Garantire pari opportunità e meritocrazia:** assicurare nel nostro lavoro quotidiano rispetto, pari opportunità, equità e meritocrazia per ogni persona, basando le decisioni su capacità e competenze.
- **Favorire l'equilibrio vita-lavoro:** promuovere un sano equilibrio tra la sfera professionale ed extra-professionale per tutte le persone che collaborano con l'azienda, senza vincoli di genere.
- **Valorizzare la genitorialità:** riconoscere e supportare la genitorialità come un momento importante di vita e di crescita personale e professionale, sia per le madri che per i padri.
- **Contrastare ogni forma di discriminazione e abuso:** opporsi ed evitare ogni discriminazione illecita e ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale sul luogo di lavoro, garantendo canali di segnalazione sicuri e procedure di gestione adeguate.

- **Promuovere la parità di genere esternamente:** estendere l'impegno per la parità di genere anche al di fuori dei confini aziendali, nei rapporti con Clienti, Fornitori, Comunità e Territori con cui l'Organizzazione opera.

Strategie e strumenti di attuazione

Per raggiungere questi obiettivi, Mia-Platform attua un piano strategico articolato su diverse aree tematiche, in linea con quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022 (punto 6.3):

1. **Selezione e Assunzione:** Adottiamo procedure di selezione neutre, job description inclusive e un team di recruiting formato per ridurre i bias di genere. Ci impegniamo in attività di employer branding per attrarre talenti femminili, in particolare nei ruoli tecnici.
2. **Gestione della Carriera:** I nostri processi di avanzamento di carriera sono formalizzati e basati esclusivamente sul merito e sulle competenze individuali. Lavoriamo per aumentare la rappresentanza femminile a tutti i livelli, in particolare nelle posizioni dirigenziali, attraverso percorsi di crescita strutturati.
3. **Equità Salariale:** Abbiamo implementato un processo di gestione salariale standardizzato con meccanismi di controllo per prevenire disparità. Ci impegniamo a garantire trasparenza sulle politiche retributive e ad azzerare eventuali divari retributivi a parità di mansione e livello contrattuale.
4. **Genitorialità e Cura:** Offriamo misure a sostegno della genitorialità che vanno oltre il CCNL, promuovendo flessibilità e supporto al rientro post-congedo. Ci impegniamo a sviluppare ulteriormente iniziative di welfare per rispondere alle esigenze delle famiglie.
5. **Work-Life Balance:** Promuoviamo un modello di lavoro ibrido al 50% e una marcata flessibilità oraria. Ci adoperiamo per ampliare le iniziative dedicate al well-being fisico e mentale dei dipendenti.
6. **Prevenzione di ogni forma di Abuso sul Luogo di Lavoro:** La nostra cultura aziendale si fonda sul rispetto e sull'inclusività, supportata da procedure a tutela dei lavoratori e dall'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231. Implementiamo percorsi formativi specifici sulla prevenzione degli abusi e delle molestie e garantiamo canali di segnalazione sicuri attraverso la procedura di whistleblowing.

Ruolo della direzione e miglioramento continuo

La Direzione di Mia-Platform è pienamente coinvolta e responsabile nell'attuazione e nel mantenimento di questa Politica. Vengono definite annualmente metriche e obiettivi quantitativi, monitorati attraverso



un sistema di gestione integrato e rivisti periodicamente per garantirne l'evoluzione e il miglioramento nel tempo.

Attraverso l'adozione della UNI/PdR 125:2022, ci impegniamo a misurare i nostri progressi attraverso specifici KPI, rendicontando i risultati nei documenti ufficiali del sistema di gestione. La certificazione di parità di genere, con il raggiungimento di uno score minimo complessivo, attererà la validità e l'efficacia dei processi implementati, con ricadute positive in termini reputazionali ed economici. Questa certificazione sarà rivalutata e rinnovata ogni due anni, dimostrando il nostro impegno per un cambiamento sostenibile e durevole.

Mia-Platform si impegna a comunicare in modo trasparente il proprio impegno e i risultati ottenuti in materia di parità di genere a tutte le parti interessate, promuovendo una comunicazione responsabile che eviti stereotipi e diffonda un'immagine positiva di diversità e inclusione.