



montaggi industriali e tecniche organizzative

## **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE**

### MISSION E VISIONE STRATEGICA

**M.IN.T.OR. Srl - MONTAGGI INDUSTRIALI E TECNICHE ORGANIZZATIVE** è una realtà dinamica nata con l'obiettivo di individuare - ed ovviamente soddisfare- le esigenze dei Clienti, relativamente alle costruzioni e montaggi industriali, nonché fornire servizi di gestione e coordinamento delle attività legate alle proprie specialità.

### IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica ed a completamento del Codice Etico adottato dalla società, M.IN.T.OR. Srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla Prassi di Riferimento Nazionale **UNI/PdR125:2022**, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per **M.IN.T.OR. Srl** rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

### I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di M.IN.T.OR. Srl sono:

- ⇒ IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ;
- ⇒ CORRETTEZZA E TRASPARENZA;
- ⇒ VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE;
- ⇒ TUTELA DELLA PERSONA;
- ⇒ CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE.

L'attenzione con la quale M.IN.T.OR. Srl concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ⇒ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ⇒ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ⇒ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ⇒ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di M.IN.T.OR. Srl ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

**M.IN.T.OR. Srl** si impegna:

- ⇒ ad adottare strumenti 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;
- ⇒ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ⇒ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ⇒ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ⇒ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

## POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera;
3. Equità salariale;
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Nello specifico, gli impegni assunti da **M.IN.T.OR. Srl** sono:

#### Selezione ed assunzione (recruitment)

L'Azienda, nel processo di selezione ed assunzione del personale, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- ⇒ strutturare il processo di selezione nel rispetto dei principi di equità, assicurando la conformità con le leggi in materia di pari opportunità, la neutralità rispetto al genere ed evitando le possibili distorsioni cognitive legate agli stereotipi di genere;
- ⇒ garantire l'adozione di un lessico gender-neutral e inclusivo nella predisposizione e pubblicazione degli annunci relativi ad offerte di lavoro;
- ⇒ garantire che esperienze, capacità, competenze e professionalità siano gli unici criteri a guidare il processo di selezione;
- ⇒ assicurare trasparenza in tutte le fasi del processo di selezione ed assunzione;
- ⇒ valutando la natura dell'Azienda e del settore in cui opera, nel processo di selezione, considerare la necessità di garantire un equilibrio tra uomini e donne all'interno dell'organico aziendale.

#### Gestione della carriera

L'Azienda, nel processo di gestione della carriera, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- ⇒ assicurare il rispetto dei principi di inclusione e meritocrazia, garantendo l'equità interna, le pari opportunità e valorizzando ogni forma di diversità nei percorsi di sviluppo professionale e nelle promozioni del personale;
- ⇒ promuovere e valutare il percorso di ciascun lavoratore attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi che tengono conto, tra l'altro, del profilo professionale, degli obiettivi raggiunti e del ruolo organizzativo;
- ⇒ sostenere la parità di genere nei processi di nomina, con particolare riferimento a quelli riguardanti ruoli chiave e/o manageriali;
- ⇒ considerare un bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership per l'attribuzione di ruoli e mansioni;
- ⇒ rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutto il personale indistintamente senza alcuna disparità di genere;
- ⇒ sviluppare una formazione mirata a potenziare competenze e consapevolezza al fine di superare eventuali ostacoli nella crescita professionale e a ristabilire equilibri di leadership tra i generi;
- ⇒ promuovere attività formative volte a favorire campagne di sensibilizzazione su aspetti legati alla diversità e alla cultura dell'inclusione.

### Equità salariale

L'Azienda, nel processo di Compensation & Benefit, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- ⇒ garantire politiche di remunerazione e incentivazione neutrali rispetto al genere e basati sull'imparzialità e la valorizzazione del merito;
- ⇒ assicurare il riconoscimento di trattamenti retributivi e benefit correlati al ruolo, alle responsabilità e ai risultati prodotti senza alcuna discriminazione di genere;
- ⇒ monitorare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il gender pay gap, al fine di intraprendere azioni correttive ove necessario;
- ⇒ informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare;
- ⇒ considerare nel programma di welfare le esigenze delle persone di ogni genere ed età;
- ⇒ riconoscere il diritto di tutta la popolazione aziendale di poter segnalare eventuali disparità.

### Genitorialità, cura e work-life balance

L'Azienda, nel processo volto alla tutela della genitorialità e dei caregiver e, più in generale, alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- ⇒ adottare, compatibilmente con le esigenze organizzative e di business, modelli di lavoro flessibili per valorizzare l'esperienza della genitorialità, supportare i caregiver nello svolgimento dei loro compiti quotidiani e garantire l'equilibrio vita-lavoro indistintamente a tutto il personale;
- ⇒ esaminare periodicamente le esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti;
- ⇒ supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver attraverso iniziative e servizi specifici previsti del programma di welfare aziendale;
- ⇒ valutare iniziative volte a promuovere il benessere individuale e la conciliazione tra il lavoro e la vita privata al fine di tutelare le categorie più vulnerabili e garantire eque opportunità lavorative.

### Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

L'Azienda, nel processo volto alla prevenzione di qualsiasi tipo di abuso o molestia si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- adottare un atteggiamento di tolleranza zero in caso si verifichi qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza e, al fine di prevenire questo tipo di comportamento, prevedere l'erogazione di una formazione specifica a tutti i livelli aziendali su queste tematiche;
- promuovere a qualsiasi livello l'utilizzo di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e neutrale rispetto al genere;

## MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere. DIR / DL garantisce che i collaboratori e le Parti interessate siano consapevoli del contenuto del presente documento, degli Obbiettivi e delle pratiche del SGPG.

## DIFFUSIONE DELLA POLITICA

Si assicura che al presente documento di Politica del SGPG sia data la massima diffusione, ossia che essa sia divulgata all'interno dell'Organizzazione e sia resa disponibile alle Parti Interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sull'archivio informatico aziendale.

La presente Politica e il **SGPG** sono conformi agli obblighi contrattuali e ai requisiti legali e normativi rilevanti per l'Organizzazione. In qualunque caso i requisiti legali e normativi e gli obblighi contrattuali verso i clienti prevalgono sulle indicazioni riportate all'interno della presente e sulla gestione del SGI.

Assemini, 30 gennaio 2026

**LA DIREZIONE**  
**mintor**  
Veronica MINATO  
Amministratore Unico

---