

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE**Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione**

MXC S.r.l., di seguito MXC, crede che l'integrazione delle diversità, derivanti da differenti contesti, culture, esperienze e identità, arricchisca l'ambiente professionale, stimolando la creatività e migliorando la qualità dei servizi offerti.

Per questo motivo, MXC si impegna a creare e mantenere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, dove tutti i dipendenti e collaboratori possano esprimere il proprio potenziale al massimo, favorendo una crescita professionale serena che non dipenda da giudizi inadeguati.

La diversità rappresenta un valore che deve essere abbracciato, protetto e promosso dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali che coinvolgano tutti i processi organizzativi e gestionali, mediante la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze tra le persone che ne fanno parte.

Con questa politica MXC intende evidenziare i principi e le strategie adottate per garantire un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutti i soggetti coinvolti, a prescindere da qualsiasi forma di diversità.

PRINCIPI GENERALI**1. Valorizzazione della Diversità**

Promuoviamo una comunità aziendale inclusiva, in cui individui con background eterogenei – in termini di etnia, nazionalità, genere, orientamento sessuale, età, religione, condizione fisica o mentale – possano collaborare. Riteniamo che questa ricchezza di esperienze sia una risorsa cruciale per affrontare le sfide e cogliere opportunità a livello globale.

2. Creazione di un Ambiente Inclusivo

Il nostro obiettivo è garantire che ogni persona sia accolta e valorizzata per ciò che è, offrendo un contesto lavorativo che favorisca l'espressione delle potenzialità individuali senza alcuna forma di esclusione.

3. Promozione dell'Uguaglianza di Genere

Ci impegniamo a garantire pari opportunità di carriera, crescita e remunerazione per tutte le persone, indipendentemente dal genere, eliminando ogni barriera e rafforzando la consapevolezza del valore che la parità porta al successo aziendale.

4. Utilizzo di un Linguaggio Inclusivo

Adottiamo un linguaggio che rispecchia i valori del rispetto e dell'uguaglianza, ponendo attenzione alle sensibilità individuali ed evitando termini che possano risultare offensivi o inappropriati.

5. Programmi di Sviluppo Formativo

Promuoviamo percorsi di apprendimento incentrati sui temi di inclusione, diversità e pari opportunità, garantendo la partecipazione diffusa per stimolare un cambiamento culturale positivo e sostenibile.

6. Bilanciamento Vita-Professione

Incoraggiamo un equilibrio tra impegni lavorativi e personali, adottando soluzioni flessibili, che consentano ai nostri collaboratori di armonizzare le proprie esigenze private e professionali.

7. Sostegno alla Genitorialità

Implementiamo iniziative che supportano la condivisione delle responsabilità familiari, affrontando e superando gli ostacoli legati a maternità, paternità o percorsi di carriera, per favorire una reale inclusione.

8. Presidio Interno per la Parità e l'Inclusione

Abbiamo istituito un referente interno per ascoltare, raccogliere segnalazioni e suggerimenti utili a migliorare l'ambiente di lavoro, garantendo un'azione tempestiva contro ogni forma di discriminazione o molestia.

9. Indagini sul Clima Aziendale

Effettuiamo regolarmente rilevazioni anonime per monitorare il livello di inclusione, di discriminazione nonché di tutele offerte, percepito dai dipendenti e identificare eventuali aree di intervento per migliorare le pari opportunità.

10. Gestione delle Segnalazioni di Discriminazione

Abbiamo messo a disposizione un sistema anonimo per la segnalazione di comportamenti scorretti o discriminatori per garantire trasparenza e sicurezza.

11. Equità nelle Politiche Retributive

Applichiamo criteri chiari e meritocratici per la definizione delle retribuzioni, con l'obiettivo di assicurare parità di trattamento e pari accesso alle opportunità di crescita professionale.

12. Equilibrio nella Rappresentanza Aziendale

Favoriamo una rappresentazione bilanciata tra generi nei ruoli di leadership e negli organi decisionali, contribuendo a creare un modello di governance più equo e inclusivo.

MXC concentra i suoi sforzi per raggiungere gli obiettivi di diversità, inclusione e parità di genere seguendo le linee guida stabilite dalla prassi UNI/PdR 125:2022, che vengono applicate nelle seguenti aree:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico