



**Mediacom**

## **Politica Parità di Genere**





La Mediacom S.r.l ha definito politiche sulle tematiche di parità di genere per garantire un ambiente di lavoro che sia inclusivo nei confronti di chiunque senza discriminazione alcuna. La Direzione ha definito il suo impegno nelle tematiche di parità di genere attraverso un Comitato interno che vigila sugli impegni del presente documento e monitora il raggiungimento degli obiettivi definiti nel piano strategico.

Il presente documento è revisionato annualmente in fase di Riesame della Direzione alla presenza del Comitato per la Parità di Genere.

Per garantire l'applicazione degli impegni definiti nel presente documento, la Direzione ha definito risorse economiche affidate al Comitato per la Parità di Genere tali da garantire il raggiungimento degli obiettivi definiti.

La nostra organizzazione tratta tutti i suoi collaboratori (definiamo collaboratori tutti i soggetti con cui intratteniamo un rapporto di lavoro di qualsiasi natura) allo stesso modo, garantendo pari opportunità e condizioni.

La nostra organizzazione ha stabilito linee guida per la parità di genere relativamente ad assunzione, salario, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento, pensionamento e non attua o sostiene azioni discriminanti per motivi di razza, di casta, di nazionalità, d'origine, di religione, di handicap, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età.

La nostra organizzazione ha stabilito linee guida in termini di parità di genere per tutto il personale, con modalità di crescita professionale ed un avanzamento di carriera equo ed imparziale. Sono garantiti ad ogni dipendente pari opportunità e diritti ed ogni scelta è dettata da un principio di merito e/o professionalità.

La nostra organizzazione ha stabilito linee guida in termini di parità di genere per garantire un'equa formazione a tutto il suo personale. La scelta di iscrivere o meno un dipendente ad un corso di formazione è dettata da criteri di merito o da corsi di aggiornamento professionale obbligatori dovuti a norme tecniche specifiche, modifiche a regolamenti cogenti, lasciando comunque ad ogni dipendente, che voglia iscriversi per accrescere il proprio bagaglio culturale, la libertà di partecipare.

La nostra organizzazione non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e/o contatto fisico, che siano o possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento senza riserva ad adire alle vie legali se si palesano reati.

La nostra organizzazione ha definito strumenti di segnalazione per garantire ad ogni dipendente di esprimere la propria opinione anche in assoluto anonimato, di poter comunicare spunti di miglioramento, di poter effettuare segnalazioni in termini di parità di genere ed essere tutelato da eventuali ritorsioni.

La nostra organizzazione informa e forma il personale per garantire la sensibilizzazione sulle tematiche di parità di genere.

<b>POL/PDR125/MDCQUALIT/1.0</b>	<b>Politica – Parità di Genere</b>	<b>Pag. 1 di 2</b>
---------------------------------	------------------------------------	--------------------



La nostra organizzazione garantisce che a seguito di reclami, segnalazioni esterne e/o segnalazioni in termini di parità di genere vi siano controlli condotti da un Comitato non coinvolto nel processo e che lo stesso abbia risorse e strumenti per poter svolgere investigazioni sul caso.

La nostra organizzazione si impegna a garantire pari opportunità al momento dell'assunzione e durante il percorso formativo e lavorativo di ogni singolo dipendente, definendo criteri che possano non discriminare o ledere in base al genere.

La nostra organizzazione si impegna a comunicare a tutte le parti interessate, con qualsiasi mezzo, il suo impegno nelle politiche di parità di genere e nell'empowerment femminile. Il Comitato per la Parità di Genere si impegna allo sviluppo e controllo di un piano strategico sui temi di parità di genere che definisca gli indicatori applicabili all'organizzazione, i punti di forza e debolezza, gli obiettivi, le azioni per raggiungere, la parità di genere e percorsi formativi in termini di parità di genere.

Comunichiamo a tutto il personale che il Comitato per la Parità di Genere ha predisposto un canale di comunicazione anonimo per garantire a tutti una modalità di segnalazione.

Vi preghiamo di inviare eventuali comunicazioni alla mail: [whistleblowing@soluzionimediacom.com](mailto:whistleblowing@soluzionimediacom.com)

**Milano, 30/09/2023**

MEDIACOM SRL  
Direttore Generale  
*Antonio Carannante*

POL/PDR125/MDCQUALIT/1.0	Politica – Parità di Genere	Pag. 2 di 2
--------------------------	-----------------------------	-------------



# Mediacom

mediacom.servizi@pec.it

P.IVA 03467031211

Rating di Legalità



## Mediacom Srl

Sede legale

Viale Jenner, 51  
20159 Milano

Via Umberto Saba, 11  
00144 Roma

Via Calamandrei, 5  
CDN Isola F4 80143 Napoli

Strada Statale 7 bis  
km 11, 700 81030 Teverola (CE)



Aderente a



UNI EN ISO 18295-1:2017  
UNI EN ISO 18295-2:2018



ISO 20000-1:2018  
ISO 45001:2018  
ISO 14001:2015

Certificazioni



PAS 24000:2022



ISO/IEC 27001:2013



ISO 37001:2016



UNI EN ISO 9001:2015



ISO 50001:2018



UNI/PdR 125:2022