

**Politica - Parità di Genere**

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 garantisce la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership. 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.

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.

La nostra organizzazione garantisce che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

La nostra organizzazione promuove azioni ed iniziative a tutela della maternità/paternità che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.



Politica - Parità di Genere

La nostra organizzazione, per supportare la genitorialità e favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, prevede azioni quali, ad esempio: part-time reversibile al rientro dalla maternità/paternità, flessibilità nell'uso delle ferie in alternativa al congedo facoltativo, back to work attraverso il supporto formativo al rientro dalla maternità/paternità, possibilità di deroga al regolamento per lo smart working valutando le richieste caso per caso.

La nostra organizzazione promuove una politica di mobilità interna, job rotation e successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di inclusione, pari opportunità e parità di genere, finalizzata a garantire equità di accesso alle opportunità di sviluppo professionale e trasparenza nei percorsi di crescita del personale.

La nostra organizzazione garantisce il pieno rispetto dei CCNL applicati e delle leggi vigenti su retribuzioni, benefit, orario di lavoro e straordinari, promuovendo la più ampia valorizzazione del potenziale di ciascun individuo in ottica di meritocrazia e di pari opportunità, in un corretto equilibrio tra lavoro e vita privata e sostenendo percorsi di formazione continua per l'aggiornamento e l'integrazione delle competenze necessarie alla crescita del suo capitale umano.

La nostra organizzazione prevede meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità.

Comunichiamo a tutto il personale che, per garantire a tutti una modalità di segnalazione, Mediacom come da d.lgs. 24/2023, ha attivato un canale di comunicazione anonimo, la **Piattaforma Lumos**, disponibile al seguente link: <https://soluzionimediacom.lumosplatform.com>.

Milano, 01/10/2025

MEDIACOM SRL
Legale Rappresentante
Giancarlo Russo