AE BIOSYSTEM

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Documento N° PPG Rev.0

Data : 13/02/2025

Validazione

ELABORAZIONE: **Autore:** HR OFFICE MANAGER	..... Giovanna Giarrusso
Autorizzazione: C**.E.O.** **Chief Executive Officer**	..... Paolo Marini

Punto Di Contatto

Paolo Marini - CEO E-mail: p.marini@aebiosystem.com Phone: +39 393 201 8615	AEBiosystem Srl

Rev.	Data	Redazione		Approvazione		Motivo
0	26/11/2024	HR	G.Giarrusso	Dir	P.Marini	1° Emissione
1	13/02/2025	HR	G.Giarrusso	Dir	P. Marini	Capitolo 5 aggiornamento

Sommario

1. MISSION E VISIONE STRATEGICA 3
2. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE 3
3. I PRINCIPI ISPIRATORI 3
4. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE 4
5. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE 5
6. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA 6
7. DIFFUSIONE DELLA POLITICA 6

1. MISSION E VISIONE STRATEGICA

Advanced Electronic Biosystem è un'azienda italiana che opera, dal 2018, nel campo della microelettronica biomedicale. Il nostro Team di esperti è specializzato nell'ideazione e sviluppo di prodotti applicabili alla telemedicina. Realizziamo dispositivi biomedicali progettati con lo scopo di semplificare il monitoraggio dei pazienti in degenza, rendendo più rapido il controllo e la diagnosi delle patologie infettive e/o virali. I nostri software e i nostri dispositivi puntano a migliorare il rilevamento dei dati fisiologici e vitali dei pazienti, in modo che ogni medico o operatore sanitario possa monitorare i propri pazienti anche a distanza.

2. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **Advanced Electronic Biosystem** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla 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 **Advanced Electronic Biosystem** 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.

3. I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **Advanced Electronic Biosystem** 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 **Advanced Electronic Biosystem** 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.

4. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di **Advanced Electronic Biosystem** 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.

Advanced Electronic Biosystem 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.

5. 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 Advanced Electronic Biosystem sono:

- **Selezione ed assunzione (recruitment)**: l'organizzazione garantisce un Processo di recruitment basato sull'imparzialità e sulla neutralità del linguaggio. È previsto un periodo di prova. La risorsa neo-assunta viene affiancata per un periodo che varia a seconda della mansione e della competenza/esperienza in possesso.
- **Gestione della carriera**: l'organizzazione garantisce, indistintamente ad entrambi i sessi, la possibilità di poter avanzare di livello.
- **Equità salariale**: il trattamento salariale è il medesimo per entrambi i sessi, a parità di mansione e livello.
- **Genitorialità, cura**: l'organizzazione tutela la relazione tra il lavoratore/la lavoratrice e l'azienda, prima, durante e dopo la paternità/maternità; si impegna altresì ad assicurare una procedura per il back to work e un piano di welfare ad hoc.
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**: l'organizzazione garantisce in caso di necessità e compatibilmente con le mansioni svolte, il part time, il part time reversibile, lo smart working e l'orario flessibile.
- **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**: l'organizzazione garantisce la prevenzione del rischio di molestie e violenza attraverso l'adozione di un Regolamento specifico, monitora attraverso questionari anonimi, predispone uno strumento discreto ed efficace per garantire l'anonimato per eventuali segnalazioni (cassetta per le segnalazioni).

6. 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.

7. DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Luogo e data

Cassino 13/02/2025

FIRMA

Advanced Electronic Biosystem srl
Via Sode, 1392
03042 Atina (FR)
P.IVA 03024820601