



POLITICA PARITA' DI GENERE
PLT_PARITÀ DI GENERE _V01

Versione corrente

Revisione	Data	Descrizione
<i>01</i>	<i>28.01.2025</i>	<i>Prima emissione</i>

Redatta da	<i>Ufficio Legale/Ufficio Risorse Umane</i>	in data	<i>23.01.2025</i>
Approvata da	<i>Ufficio Compliance</i>	in data	<i>25.01.2025</i>
Validata da	<i>Marco Castaldo (CEO)</i>	in data	<i>28.01.2025</i>

Tabella delle revisioni

Revisione	Data	Descrizione
<i>01</i>	<i>28.01.2025</i>	<i>Prima emissione</i>



Sommario

Versione corrente	2
Tabella delle revisioni	2
PREMESSA	4
SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE	4
DESTINATARI	4
PRINCIPI GENERALI	4
L'IMPEGNO DI MICROGAME SULLA PARITA' DI GENERE	5
DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO	5

PREMESSA

MICROGAME S.P.A. (di seguito anche “Società”) è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell’inclusione e della parità di genere attraverso l’adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti, della libertà e della dignità delle persone.

In particolare, la Società si è dotata di un sistema di gestione UNI/PdR 125:2022.

L’azienda opera, infatti, secondo le linee guida della norma UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull’ imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere.

Promuove, inoltre, le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l’espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all’interno dell’organizzazione. La Società preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell’integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente politica sulla parità di genere (di seguito “Politica”), punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

DESTINATARI

La presente Politica è rivolta a tutto il personale di Microgame S.p.A.

PRINCIPI GENERALI

La presente Politica ribadisce l’impegno dell’azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, nello specifico:

- Global Compact e Women’s Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull’eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell’infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);

- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

Convinzione di Microgame è che la diversità è un valore e, come tale, deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali, attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone.

La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'IMPEGNO DI MICROGAME SULLA PARITA' DI GENERE

L'impegno della Società è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della Società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale, a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

A livello di gestione del personale e delle carriere saranno impostate specifiche procedure operative per gestire i relativi ambiti in ottica di parità di genere.

A livello di comunicazione, la Società dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La presente Politica è volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate nelle tematiche di Diversità, Inclusione e Parità di Genere.

Il CEO Dott. Marco Castaldo ha identificato nel Responsabile della funzione Compliance e Regolamentazione la risorsa competente per la gestione del Sistema di Gestione nella figura del RSG (Responsabile Sistema di Gestione).

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in tema di parità di genere, viene costituito il Comitato Guida composto dal CEO e da varie figure responsabili a rappresentanza della Società.

Ogni anno, a partire dall'anno in corso, in modo trasparente verranno pubblicati sul sito istituzionale www.microgame.it le informazioni circa i KPI ed il piano strategico di Parità di Genere al fine di spiegare come la nostra Società progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di Parità di Genere.

DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente Politica è sempre disponibile sul sito www.microgame.it.



V01_28.01.2025

PLT_PARITA' DI GENERE_V01

Ogni anno, a partire dall'anno in corso, in modo trasparente verranno pubblicati sul sito istituzionale www.microgame.it e su box le informazioni circa i KPI ed il piano strategico di parità di genere al fine di illustrare come la Società progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di parità di genere.