



Omnicell Tertia Srl

Via Dante Alighieri, 8
50028 – Barberino Tavarnelle (FI) – Italy
tel: +39 055-8068060 - +39 335-5948287
mail: info@omnicelltertia.it
Codice Fiscale e P.Iva: 01013500523



POLITICA SULLA PARITA' DI GENERE SECONDO UNI/PdR 125:2022

Omnicell Tertia Srl è un'azienda con sede in Toscana che opera sul territorio nazionale ed internazionale nel settore delle apparecchiature medicali e delle forniture di accessori e parti di ricambio per macchinari elettromedicali. La nostra filosofia si basa sull'ascolto attento delle esigenze del Cliente, indipendentemente dalla dimensione o dal valore della singola fornitura, con l'obiettivo di creare relazioni di fiducia e collaborazioni durature nel tempo; allo stesso tempo crediamo che creare al nostro interno un ambiente di lavoro sereno e familiare e assicurare un'etica Aziendale nei confronti di tutti i nostri stakeholder sia la base per assicurare la resilienza e la solidità necessarie per affrontare le sfide del mercato globale, mantenendo sempre le persone al centro di ogni nostra scelta. A tale scopo, ha deciso di istituire ed implementare un sistema di gestione in accordo con il documento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere".

La Direzione, coincidente con il Comitato Guida per la Parità di Genere, ha deciso quindi di adottare una politica che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, perseguire la parità di genere e supportare l'empowerment femminile.

Per quanto sopra esposto la Direzione:

- Si impegna a garantire al personale pari accesso a ruoli di responsabilità a parità di competenze, qualifiche e capacità
- Si impegna a offrire al personale un equo livello retributivo in funzione di competenza, capacità ed esperienza professionale con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale
- si impegna concretamente nel welfare familiare del proprio personale sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibile ed eventualmente di lavoro agile;
- Si impegna a promuovere e a comunicare, sia al proprio interno che all'esterno (sito aziendale), le proprie politiche per la parità di genere e la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile
- si impegna a formare e sensibilizzare il personale su temi inerenti la parità di genere, quali linguaggio inclusivo, stereotipi di genere, pregiudizi, molestie, mobbing
- si impegna a prevenire, riconoscere e gestire molestie o trattamenti discriminatori in ambito lavorativo

La Direzione Si impegna inoltre affinché la presente politica sia:

- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
- revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere

Al fine di perseguire la propria politica inerente la parità di genere il Comitato Guida ha definito un piano strategico necessario per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI, individuati sulla base delle 6 aree tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo l'inclusione, la parità di genere e valorizzazione della diversità di genere, il superamento di stereotipi, discriminazioni o pregiudizi (anche inconsapevoli) relativi a questioni di genere.
- Governance: attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi forma di non inclusione.
- Processi HR: attuazione di processi in ambito HR, relativi tutti gli aspetti del rapporto di lavoro quali assunzione, inserimento, formazione, sviluppo delle competenze, promozione, retribuzione, cessazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di offrire percorsi di carriera e di crescita interni neutrali rispetto al genere.
- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per l'equità della remunerazione tra genere, comprendendo anche benefit e sistemi di welfare.
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Barberino Tavarnelle, 10/11/25

Il Comitato Guida

