

	Sistema di Gestione Parità di Genere	M 7.1.1
		Rev. 0 del 31/03/2026
UNI/PdR 125:2022	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Pag. 1 di 3

La presente Politica per la Parità di Genere definita dall'Alta Direzione della **FLEEXI HEALTH TECH S.R.L.** (di seguito **FLEEXI**), in coordinamento con il Comitato Guida, stabilisce i principi, gli impegni e gli indirizzi dell'organizzazione in materia di parità di genere, valorizzazione delle diversità, inclusione, equità e promozione del genere meno rappresentato, con particolare attenzione all'attrazione, all'inserimento e alla valorizzazione della presenza femminile nei ruoli tecnici, organizzativi e decisionali. La presente Politica è applicabile a tutto il personale, alle persone che collaborano stabilmente con FLEEXI e, per quanto applicabile, agli stakeholder coinvolti nei processi aziendali, ed è attuata attraverso il Sistema di Gestione per la Parità di Genere e i relativi documenti collegati, mantenendo coerenza con la dimensione organizzativa, il contesto aziendale e le modalità operative di FLEEXI.

FLEEXI opera nel settore del digital health e sviluppa soluzioni software ad alto valore tecnologico nel campo sanitario, della cura, della prevenzione, del monitoraggio, dell'assistenza e del welfare, promuovendo una visione olistica che pone la Persona al centro dell'ecosistema. Attraverso la propria Digital Health Platform, FLEEXI contribuisce alla trasformazione del tradizionale Patient Journey in un ecosistema digitale ibrido o phygital, basato su soluzioni personalizzabili e flessibili. In tale contesto, inclusione, pluralità dei punti di vista, valorizzazione delle competenze e parità di genere rappresentano elementi utili a rafforzare la qualità delle soluzioni offerte, l'innovazione dei servizi e la capacità dell'organizzazione di rispondere ai bisogni delle persone, dei partner e degli stakeholder del sistema sanitario e del welfare.

Principi e impegni

FLEEXI, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso strutturato di miglioramento, finalizzato a promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo, rispettoso delle diversità e orientato alla progressiva riduzione di eventuali divari di genere. Tale percorso è sviluppato tenendo conto della dimensione organizzativa, della composizione dell'organico, dei KPI applicabili, dell'analisi del contesto, degli stakeholder, dei rischi e delle opportunità e degli obiettivi definiti nel Piano Strategico.

FLEEXI promuove una cultura fondata sul rispetto della persona, sulla valorizzazione delle competenze e sull'inclusione, indipendentemente da genere, età, origine, nazionalità, condizioni sociali, convinzioni personali, disabilità, condizioni personali e familiari, identità ed espressione di genere e orientamento affettivo-sessuale, e si impegna:

- ad applicare prassi di selezione, inserimento, gestione e sviluppo delle persone basate su pari opportunità, valorizzazione delle competenze e attenzione al genere meno rappresentato nei ruoli tecnici, digitali, STEM e di responsabilità;
- a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e personale, anche attraverso flessibilità organizzativa, smart working e welfare aziendale, tenendo conto delle responsabilità genitoriali e di cura;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, il proprio impegno per la parità di genere, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità;
- a prevenire, contrastare e gestire stereotipi, discriminazioni, molestie, abusi, violenze, ritorsioni e comportamenti non rispettosi della dignità della persona;
- a rendere disponibili strumenti di ascolto e segnalazione, garantendo riservatezza, imparzialità, tutela della dignità personale e protezione da ritorsioni;
- a monitorare e prevenire eventuali differenze non giustificate in materia di retribuzione, benefit, welfare, formazione, responsabilità, riconoscimento professionale e crescita, sulla base di criteri oggettivi, documentabili, trasparenti e non discriminatori;

	Sistema di Gestione Parità di Genere	M 7.1.1
		Rev. 0 del 31/03/2026
UNI/PdR 125:2022	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Pag. 2 di 3

- a promuovere attività di informazione, formazione e sensibilizzazione su parità di genere, inclusione, stereotipi, bias / pregiudizi inconsapevoli e prevenzione di comportamenti discriminatori o non rispettosi.

Obiettivi

FLEEXI definisce i propri obiettivi nel Piano Strategico per la Parità di Genere, anche attraverso specifici Indicatori di Prestazione (KPI), applicabili alla propria fascia dimensionale, tenendo conto della propria dimensione organizzativa, del settore digital health/software, della composizione dell'organico, dell'analisi del contesto, degli stakeholder, dei rischi e delle opportunità e delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- 1. Cultura e strategia:** promuovere una cultura aziendale inclusiva, orientata alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e alla prevenzione di stereotipi, discriminazioni e bias inconsapevoli.
- 2. Governance:** garantire il presidio dei temi di parità di genere attraverso il Comitato Guida, il coinvolgimento dell'Alta Direzione e l'integrazione degli obiettivi di inclusione nei processi decisionali.
- 3. Processi HR:** definire e applicare criteri trasparenti, documentabili e non discriminatori per selezione, inserimento, formazione, crescita professionale, assegnazione di responsabilità, valutazione e gestione delle persone, anche in assenza di una funzione HR strutturata.
- 4. Opportunità di crescita e inclusione del genere meno rappresentato:** favorire pari opportunità di accesso ai percorsi di crescita, responsabilità e sviluppo delle competenze, con particolare attenzione all'attrazione, all'inserimento e alla valorizzazione della presenza femminile nei profili tecnici, STEM, digital health e di coordinamento.
- 5. Equità remunerativa per genere:** monitorare criteri retributivi, benefit, welfare ed eventuali riconoscimenti professionali o sistemi incentivanti, al fine di prevenire eventuali differenze non giustificate da ruolo, responsabilità, competenze, esperienza, prestazioni o altri criteri oggettivi, documentabili, trasparenti e non discriminatori.
- 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** consolidare e rendere trasparenti misure di flessibilità, smart working, welfare e supporto alle responsabilità genitoriali e di cura, favorendo un equilibrio sostenibile tra esigenze professionali, personali e familiari.

L'Alta Direzione assegna risorse, responsabilità e autorità adeguate per il perseguimento, il raggiungimento, il monitoraggio e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti nella presente Politica e nel Piano Strategico. A tutte le persone che operano per conto di FLEEXI è richiesto, per le attività di propria competenza, di rispettare quanto previsto dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere e dai documenti collegati, contribuendo con comportamenti coerenti, rispettosi e inclusivi all'applicazione quotidiana dei principi contenuti nella presente Politica.

La presente Politica è comunicata al personale e agli stakeholder rilevanti, è oggetto di informazione, formazione e sensibilizzazione ed è sottoposta a Revisione periodica da parte dell'Alta Direzione, con il supporto del Comitato Guida, tenendo conto di KPI, analisi del contesto, stakeholder, rischi e opportunità, eventuali segnalazioni, audit interni e stato del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La Politica è resa disponibile attraverso i canali di comunicazione aziendale, inclusa la pagina dedicata del sito internet aziendale "PdR 125 – Parità di Genere", unitamente alle informazioni sulle modalità di segnalazione definite dall'organizzazione.

	Sistema di Gestione Parità di Genere	M 7.1.1
		Rev. 0 del 31/03/2026
UNI/PdR 125:2022	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Pag. 3 di 3

Milano, 31.03.2026