

CAMELOT BIOMEDICAL SYSTEMS SRL

Parity Policy Statement

1	30/04/2025	<i>Prima versione</i>	FUMAGALLI	SANTORO
REV	DATA	DESCRIZIONE	AUTORE	APPROVATORE
		Parity Policy Statement	Parity Policy Statement Pagina 1 di 5	

Quality Policy Statement – UNI/PdR 125:2022

CAMELOT Biomedical Systems S.r.l. si impegna a creare un ambiente inclusivo e diversificato affinchè tutti/e i/le dipendenti e, in generale, coloro che collaborano con Camelot, possano godere di un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di ogni lavoratore e lavoratrice, promuovendo fiducia tra le persone, i clienti e la società.

Camelot è convinta che questo agire porterà crescita a livello di azienda e di team; pertanto, si impegna a promuovere la diversità inclusiva e a continuare a promuovere un luogo di lavoro senza discriminazioni.

Il tramite per raggiungere questi obiettivi è la certificazione della parità di genere.

Il nostro obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità e che la nostra organizzazione rappresenti al meglio la nostra società. Attraverso l'inclusione creiamo un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e può rappresentare sé stesso all'interno dell'organizzazione, ovvero nel luogo in cui vengono abbracciati i diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ognuno/a.

Camelot e, in particolare, la direzione aziendale, adottando la parità di genere, monitora continuamente lo stato della realtà organizzativa, valuta eventuali gap e delinea le possibili azioni necessarie a garantire la parità di genere, in accordo alla Prassi UNI PdR 125:2022.

L'obiettivo di questo impegno è quello non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo, ma, più in generale, di sostenere e promuovere l'inclusione e il coinvolgimento di tutti/e, l'uguaglianza, la dignità e l'autostima del/della singolo/a e la passione per il proprio lavoro.

Camelot previene e contrasta la violenza e le molestie, sotto ogni forma, la discriminazione di genere, razza, sesso, orientamenti sessuali e religiosi, status sociale o quant'altro, gli abusi psicologici, fisici, il bullismo e cyberbullismo.

Per questi motivi CAMELOT si impegna da sempre a:

- creare un ambiente in cui si celebra l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascun membro del team venga riconosciuto e valorizzato;
- favorire le esigenze del/della singolo/a, in base alle diverse situazioni personali, per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- assicurare che tutti/e i/le lavoratori/lavoratrici siano trattati con dignità e rispetto senza tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse quelle sessuali, o maltrattamenti che possano verificarsi sul posto di lavoro o in analoghi contesti lavorativi e a disciplinare coloro che violano queste pratiche;
- incoraggiare chiunque senta di aver subito tali intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti a esporre le proprie preoccupazioni sentendosi tutelato/a da ogni potenziale forma di ritorsione;
- esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure in termini di assunzioni e sviluppo in modo che l'equità sia sempre mantenuta;





- favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo e il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste;
- incoraggiare tutti/e i/le dipendenti a sviluppare il proprio potenziale.

In Camelot, le condizioni di lavoro e tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive nonché quelle riguardanti lo sviluppo dei/delle dipendenti, quali la formazione, vengono prese indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, da eventuali disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere e anche senza distinzioni di contratto (part-time, a tempo pieno o temporaneo). A riguardo, ogni risorsa viene trattata in modo equo e rispettoso e ha la stessa opportunità di crescita e di formazione di qualsiasi altro/a dipendente nonché di poter ricevere lo stesso aiuto e incoraggiamento a sviluppare il proprio potenziale e talento.

In Camelot le assunzioni si basano sulle capacità e le competenze dei/delle candidati/e, al di là del genere e della razza; inoltre, garantiamo pari opportunità di carriera indiscriminatamente fino ai ruoli apicali, pari trattamento economico, un buon equilibrio tra la vita privata e il lavoro (work-life balance), adeguato alle diverse fasi di vita del personale Camelot (maternità, paternità, organizzazione progetti di vita, caregiver, etc....), nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale e proponga, invece, una cultura della diversità e dell'inclusione.

In Camelot sosteniamo l'unicità di ogni persona e il contributo di ciascun membro del team viene riconosciuto e valorizzato; assicuriamo che tutti/e siano trattati con dignità e rispetto e non tolleriamo alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse quelle sessuali, o maltrattamenti che possano verificarsi sul posto di lavoro o in analoghi contesti lavorativi e a disciplinare coloro che violano queste pratiche.

In Camelot incoraggiamo chiunque senta di aver subito intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti a notificarlo al/alla responsabile, contattabile o di persona o scrivendo alla e-mail <<antidiscriminazione@camelotbio.com>>, affinché possa esporre le proprie preoccupazioni sentendosi protetto/a da ogni potenziale forma di ritorsione.

Affinché siano evitati stereotipi di genere, Camelot presta la massima attenzione ai contenuti di tutte le comunicazioni e/o documenti ufficiali di sistema assicurando una revisione periodica dei materiali, impegnandosi a diffondere un'immagine femminile positiva e utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

Qualsiasi comportamento che esuli da questi principi è considerato inaccettabile e stigmatizzato da Camelot.

Camelot intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti per le singole aree di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, reali parti interessate ai risultati del Sistema di Gestione della Parità di Genere, estendendo successivamente tali diritti anche alla componente aziendale maschile al fine di evitare possibili discriminazioni nel senso opposto.

Al fine di monitorare l'intero ciclo di vita di un/una dipendente vengono analizzate tutte le seguenti fasi:

- a) Selezione e assunzione (recruitment)
- b) Gestione della carriera
- c) Equità salariale
- d) Genitorialità e caregiver



- e) Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- f) Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuna delle sopracitate fasi, Camelot ha stabilito specifiche politiche oggetto di periodica analisi e verifica finalizzata anche alla revisione delle procedure correlate.

Altro aspetto tangibile dell'implementazione della presente Politica è assicurato da:

- Stabilire obiettivi di qualità misurabili che coinvolgano tutti gli aspetti che incidono sulla qualità e sulla parità di genere;
- Mantenere l'efficacia del nostro Sistema di Gestione della Parità di Genere attraverso revisioni periodiche;
- Impegnarsi nel continuo miglioramento dei nostri processi.

Il top management assicura che la Politica di Parità:

- sia applicabile allo scopo dell'organizzazione;
- includa l'impegno a rispettare i requisiti e a mantenere l'efficacia del Sistema di Gestione della Parità di Genere;
- fornisca un quadro per la definizione e revisione degli obiettivi della qualità;
- sia comunicata e compresa all'interno dell'organizzazione;
- sia riesaminata per la continua idoneità.

La direzione e il Comitato Guida per la Politica di Parità di Genere aziendale assicurano il raggiungimento e il mantenimento degli scopi inerenti alla parità di genere sopra evidenziati e focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita neutri per genere e razza
- Equità remunerativa
- Tutela della Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Camelot ha analizzato ciascuna delle sopra citate aree e, considerato il proprio core business, ha stabilito i principi da rispettare e ha colmato i gap esistenti in riferimento agli indicatori previsti dalla prassi UNI PdR 125:2022 recependo le esigenze delle donne presenti all'interno dell'organizzazione, componente maggiormente interessata ai concreti risultati del sistema.

La presente Politica di Parità viene rivista almeno una volta all'anno in occasione dei Management Review, per garantire che l'uguaglianza e le diversità sul luogo di lavoro siano continuamente promosse e tutelate.

Una volta all'anno, il Management e tutti/e i/le dipendenti vengono sottoposti a formazione sui contenuti e il rispetto della presente Politica di Parità.

Affinchè la presente Politica di Parità di genere venga costantemente ed efficacemente attuata nella prassi ordinaria, il Management ha designato l'la HRM quale figura responsabile per il coordinamento tra tutte le funzioni aziendali affinché, operando in sinergia, si possano raggiungere gli obiettivi prefissati e si garantisca il



perseguito del continuo miglioramento del clima e del benessere lavorativo basilari per la tutela di un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

Ci rendiamo conto che la parità di genere è un viaggio lungo; da oggi in poi ognuno/a di noi contribuirà a preparare e guidare il cammino.

Genova, 30/04/2025

per CAMELOT BIOMEDICAL SYSTEMS S.r.l.

Amministratore Unico e Legale Rappresentante
Matteo Santoro



I membri del Comitato Guida
Matteo Santoro



Daniela Fumagalli



Matteo Gaspare Piemontese

