



LA POLITICA MMB PER LA PARITÀ DI GENERE

**Inclusione, rispetto e pari opportunità al centro
della nostra cultura aziendale**

2

OBIETTIVI E IMPEGNI OPERATIVI

L'OBIETTIVO PRIMARIO DI M.M.B. È L'ABBATTIMENTO DELLE BARRIERE CULTURALI, MATERIALI E ORGANIZZATIVE CHE POSSONO LIMITARE IL PIENO SVILUPPO PROFESSIONALE DELLE PERSONE.

La presente politica si declina nei seguenti punti chiave:

- **TUTELA DELLA PERSONA**

Salvaguardia dell'integrità psicofisica, morale e culturale di ogni dipendente, assicurando condizioni lavorative rispettose della dignità individuale.

- **CULTURA COLLABORATIVA**

Promozione di un clima aziendale solidale e aperto, dove il contributo di ciascuno sia incoraggiato per accrescere la fiducia interna e il valore percepito all'esterno.

- **VANTAGGIO COMPETITIVO**

Valorizzazione delle diversità in ogni loro forma come leva strategica per l'innovazione e il successo del business.



3

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

M.M.B. OPERA NEL PIENO RISPETTO DELLA NORMATIVA NAZIONALE VIGENTE E SI ISPIRA AI PRINCIPALI STANDARD INTERNAZIONALI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI E LAVORO, TRA CUI:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi SDGs (Sustainable Development Goals);
- United Nations Global Compact e Women's Empowerment Principles (WEPIs);
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e Convenzioni ONU sui diritti delle donne, dell'infanzia, delle persone con disabilità e contro la discriminazione razziale;
- Dichiarazione ILO sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e relative Convenzioni;
- Convenzione ILO n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

4

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE E COMUNICAZIONE

LA STRATEGIA DI SVILUPPO DEL PERSONALE È ORIENTATA ALLA CREAZIONE DI UNA CULTURA INCLUSIVA CHE GARANTISCA EQUE POSSIBILITÀ DI CRESCITA E CARRIERA, INDIPENDENTEMENTE DAL GENERE O DAL RUOLO RICOPERTO.

A tal fine, l'azienda ha implementato procedure operative specifiche per presidiare ogni fase del ciclo di vita professionale in ottica di equità.

Anche la comunicazione esterna (marketing e pubblicità) riflette tali valori, operando in modo trasparente per sostenere l'empowerment femminile e la rappresentazione delle diversità.



5

GOVERNANCE E MONITORAGGIO

PER GARANTIRE L'EFFICACIA E IL MIGLIORAMENTO CONTINUO DEL SISTEMA DI GESTIONE, L'ALTA DIREZIONE HA DEFINITO I SEGUENTI PRESIDI:

1. RESPONSABILE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE (RSGPG)

Risorsa competente incaricata del coordinamento operativo del sistema.

2. COMITATO PER LA PARITÀ DI GENERE

Organo consultivo e di controllo composto dall'Amministratore Delegato (AD), dalla funzione HR e dal RSGPG.



6

TRASPARENZA E DIFFUSIONE

M.M.B. si impegna a comunicare annualmente i progressi raggiunti attraverso la pubblicazione del proprio Piano Strategico per la Parità di Genere e dei relativi KPI (indicatori di prestazione).

La presente Politica è un documento pubblico, reso disponibile a tutti gli stakeholder e consultabile liberamente sul sito istituzionale della società e rappresenta una versione grafica del documento approvato dall'organo di amministrazione della società nella versione 1.0 del 30/07/2025.



MMB Software
Via Pana 180, 48018 Faenza (RA)

www.mmbsoftware.com