Politica di Parità di Genere		
TITOLO: DIRE_POL_01	VERSIONE: 01 DEL	CLASSIFICAZIONE: PUBBLICO

Sommario

Mission e Visione Strategica 3

Premesse 3

Principi guida e aree di azione 4

Comitato guida 6

Risorse 6

Comunicazione Interna ed Esterna 6

Monitoraggio periodico e controllo 7

Diffusione della politica 7

Politica di Parità di Genere		
TITOLO: DIRE_POL_01	VERSIONE: 01 DEL 01/01/2026	CLASSIFICAZIONE: PUBBLICO

Mission e Visione Strategica

Stago Italia S.r.l., con sede a Milano, è la filiale italiana del gruppo multinazionale Stago, specializzato nel settore dell'emostasi e della coagulazione. Operativa dal 1° gennaio 2012, l'azienda offre prodotti e servizi destinati ai laboratori clinici, con l'obiettivo di rispondere alle diverse esigenze diagnostiche e organizzative delle strutture sanitarie.

L'offerta comprende strumenti, reagenti e test per lo studio della coagulazione, dell'emostasi cellulare e plasmatica, della generazione di trombina e delle microparticelle. Le soluzioni proposte sono rivolte a laboratori con differenti volumi e tipologie di attività e si affiancano a servizi di controllo della qualità e a strumenti digitali di supporto.

L'attività aziendale comprende la consulenza nella scelta delle soluzioni, il supporto applicativo e scientifico e l'assistenza tecnica post-vendita. Il personale riunisce competenze commerciali, specialistiche in emostasi, scientifiche e tecniche, attraverso le quali accompagna i clienti nell'introduzione e nell'utilizzo dei sistemi diagnostici.

Il supporto ai laboratori include l'analisi delle esigenze organizzative, le visite di preinstallazione, l'attivazione delle metodologie analitiche e la formazione iniziale personalizzata. Stago propone inoltre soluzioni per il collegamento degli strumenti ai sistemi informativi di laboratorio e per la loro integrazione nelle catene automatizzate, contribuendo all'organizzazione dei flussi di lavoro.

La formazione e l'aggiornamento professionale completano l'offerta attraverso iniziative dedicate ai test, ai marcatori e alle tematiche dell'emostasi e della trombosi. L'insieme di prodotti, competenze e servizi è orientato a sostenere la qualità dei risultati analitici e l'efficienza delle attività quotidiane dei laboratori.

Premesse

Stago Srl riconosce che il successo del proprio progetto si fonda sul rispetto e la valorizzazione della persona. Stago Srl abbraccia la pluralità come condizione di arricchimento, valorizzando le singolari caratteristiche di ogni persona con cui si relaziona nell'ambito della sua attività produttiva.

Sin dalla sua nascita Stago Srl si è impegnata a recepire i principi di gender equality sull'intero percorso professionale proposto ai propri attuali e potenziali collaboratori e collaboratrici. Tale impegno, nel tempo, si è declinato in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di garantire un efficace rispetto delle pari opportunità mediante la promozione di azioni concrete. Parità ed equità sono due valori che meritano dignità e cura in termini assoluti. La parità di genere è un'espressione di questi, e come tale deve essere fatta propria, tutelata e incoraggiata dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso le persone che vi lavorano.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Stago Srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Stago Srl rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere.

La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

La presente Politica si pone come obiettivo di:

- Individuare i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità di genere e l'empowerment femminile;
- Prevedere l'istituzione di un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere, garantendo così trasparenza ed imparzialità
- Assegnare risorse, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti;
- Arricchire la presente Politica con riferimenti a politiche/procedure a vario titolo collegate ai temi della parità di genere (es. gestione del personale e delle carriere, comunicazione interna ed esterna);
- Contrastare ogni forma di violenza e discriminazione sia all'interno del luogo di lavoro che con clienti e fornitori esterni.

Al fine di garantire la corretta implementazione, si assicura la comunicazione della presenza della presente Politica sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione. Tale Politica è costantemente aggiornata sotto la responsabilità e il coordinamento della Direzione Aziendale e del Comitato Guida.

L'attenzione con la quale Stago Srl concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- Aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- Riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- Promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- Contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

Principi guida e aree di azione
L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, avente come obiettivo ultimo la "Certificazione di parità di genere" di Stago Srl, si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, attraverso (i) l'analisi degli aspetti critici del comportamento di questa organizzazione e (ii) la misurazione degli stadi di miglioramento attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui si rende conto nei documenti ufficiali.

Stago Srl ha già mosso importanti passi nella direzione del superamento del divario di genere, attraverso le iniziative che sono meglio sintetizzate nel piano strategico; nel contempo, tuttavia, è consapevole che il cammino per la parità di genere è lungo e richiede un impegno crescente, con l'intento di affrontare in maniera compiuta le aree tematiche maggiormente impattate da questo argomento.

Politica di Parità di Genere		
TITOLO: DIRE_POL_01	VERSIONE: 01 DEL 01/01/2026	CLASSIFICAZIONE: PUBBLICO

Selezione, assunzione e processi gestionali

I processi di selezione devono garantire un'equa rappresentanza di entrambi i generi, con l'implementazione di politiche che riducano eventuali bias di genere e favoriscano la diversità. Questo include l'adozione di procedure di recruiting neutre, la revisione degli annunci di lavoro per promuovere la diversità e l'inclusione, nonché la formazione dei responsabili delle assunzioni per identificare e contrastare pregiudizi inconsci durante il processo di selezione. Inoltre, è essenziale monitorare costantemente i risultati delle assunzioni per identificare eventuali disparità di genere e adottare misure correttive tempestive. La promozione di una cultura aziendale inclusiva e l'istituzione di programmi di mentoring e sviluppo professionale mirati, possono inoltre favorire l'avanzamento delle donne e di altri gruppi sottorappresentati nelle posizioni di leadership.

Un gruppo di valutatori completamente maschile sarà meno in grado di valutare le capacità di una lavoratrice donna. Il risultato, tuttavia, non è efficiente, poiché può portare alla selezione di profili candidati non sulla base del merito, e quindi della futura performance, ma sulla base di altre caratteristiche. La presenza dei bias è molto costosa e la loro rimozione è estremamente difficile. Il primo passo è il riconoscimento della loro stessa esistenza, grazie ad indicatori oggettivi di misurazione. Stago Srl crede fermamente che la gestione dei processi aziendali in modo neutro rispetto al genere renderà gli stessi più efficienti ed efficaci. In questo modo, Stago Srl può garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, dove ogni individuo ha la possibilità di sviluppare il proprio potenziale indipendentemente dal genere.

Equità salariale e gestione delle carriere

Equità salariale e gestione delle carriere sono due pilastri fondamentali per garantire un ambiente lavorativo equo e inclusivo. Una cultura aziendale poco aperta alla parità di genere rischia di accentuare la disparità di trattamento in termini di retribuzione e crescita professionale, creando barriere che ostacolano il progresso delle donne e di altri gruppi sottorappresentati. Pertanto, l'organizzazione si propone di continuare ad adottare e migliorare gli strumenti, le procedure e le risorse necessari per superare questa disparità. Questo include la revisione sistematica delle politiche retributive per garantire che i salari siano basati sul merito e non sul genere, l'implementazione di trasparenza salariale per eliminare il gender pay gap e l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti per le valutazioni delle prestazioni e la promozione professionale. Inoltre, Stago Srl si impegna a promuovere la diversità nelle leadership ed a offrire opportunità di sviluppo e formazione equamente accessibili a tutti i dipendenti e a tutte le dipendenti, indipendentemente dal genere o da altri fattori di diversità.

Genitorialità e cura della famiglia

Genitorialità e cura della famiglia sono ambiti in cui persistono stereotipi di genere radicati che influenzano le decisioni organizzative e i percorsi di carriera dei dipendenti e delle dipendenti. Sulla base di processi di discriminazione statistica, le organizzazioni tendono a attribuire alle madri un maggior coinvolgimento nella gestione della famiglia e delle responsabilità domestiche rispetto ai padri, un fenomeno supportato dai dati empirici. Di conseguenza, si verifica una preferenza nell'assunzione e nella promozione degli uomini, a cui non vengono attribuiti gli stessi carichi familiari. Questo crea un circolo vizioso in cui le donne sono incentivate a dedicarsi maggiormente al lavoro di cura e alle mansioni domestiche, mentre gli uomini sono spinti a investire maggiormente nel lavoro e nella carriera.
Questa disparità comportamentale si riflette non solo nella cura dei figli, ma anche in altre responsabilità familiari, come l'assistenza agli anziani o ad altri membri fragili del nucleo familiare. Tale equilibrio

discriminatorio è difficile da superare senza l'adozione di misure specifiche progettate per contrastarlo.
Stago Srl si impegna a sviluppare strumenti in grado di supportare sia le donne a conciliare la vita lavorativa e la vita professionale, che gli uomini nella corresponsabilità della gestione familiare.

Formazione e sensibilizzazione

La promozione della consapevolezza degli aspetti critici caratteristici di un'organizzazione e della stereotipazione del ruolo della donna all'interno del sistema Paese rappresenta il punto di partenza cruciale per una reale comprensione e un progressivo superamento del divario di genere. Tuttavia, per trasformare questa consapevolezza in azione concreta, è fondamentale investire nella formazione e sensibilizzazione di tutti i livelli dell'organizzazione.
Stago Srl si impegna all'implementazione di iniziative di formazione e sensibilizzazione mirate. Queste iniziative non solo devono riguardare il management aziendale, ma coinvolgere tutti i dipendenti e le dipendenti, indipendentemente dal ruolo o dalla posizione all'interno dell'azienda. Questo approccio inclusivo garantirà che ogni individuo comprenda appieno l'importanza della parità di genere e sia impegnato nel processo di cambiamento.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Nel contesto sempre più frenetico e impegnativo del mondo del lavoro, la conciliazione dei tempi vita-lavoro è diventata una priorità fondamentale per le organizzazioni moderne. L'equilibrio tra le responsabilità lavorative e la vita personale non solo favorisce il benessere dei dipendenti e delle dipendenti, ma anche la produttività e la soddisfazione sul lavoro. Stago Srl ha adottato politiche e pratiche che consentano ai dipendenti e alle dipendenti di gestire in modo efficace il proprio tempo, promuovendo flessibilità lavorativa, telelavoro, orari flessibili e altre forme di supporto per le esigenze personali. Stago Srl si impegna a creare una cultura aziendale che valorizzi l'equilibrio tra lavoro e vita privata, incoraggiando il rispetto dei confini tra i due ambiti.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Ogni persona ha il diritto di lavorare in un ambiente sicuro, rispettoso e libero da qualsiasi forma di abuso o molestia. Le organizzazioni devono adottare politiche e procedure rigorose per prevenire e affrontare ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sul luogo di lavoro. È fondamentale che i leader aziendali dimostrino un impegno chiaro nel contrastare qualsiasi forma di abuso, garantendo che ogni dipendente si senta al sicuro e rispettato sul posto di lavoro. Stago Srl, grazie ad una cultura aziendale inclusiva, ha creato un ambiente di lavoro sicuro ed accogliente.

Comitato guida
Con il presente documento viene istituito il Comitato Guida, composta da:

- HR Manager;
- Direttore/Direttrice Generale

Il compito del Comitato Guida, che si doterà di un proprio codice di condotta e si riunirà con cadenza almeno trimestrale, è quello di:

- Garantire la continua ed efficace applicazione della presente politica per la parità di genere;
- Redigere il piano strategico, allo scopo di tradurre i temi della presente politica in obiettivi SMART ovvero semplici, misurabili, realistici, pianificati nel tempo ed individualmente assegnati come responsabilità di attuazione;
- Allocare le risorse stanziate dalla Direzione per la concreta attuazione e perseguimento degli Obiettivi strategici contenuti nel piano strategico;
- Promuovere la formazione e la sensibilizzazione rispetto ai temi oggetto del piano strategico, in particolare sensibilizzando i/le Manager che occupano posizioni apicali e che assumono la responsabilità di far vivere ed applicare i principi e gli obiettivi che ricadono sotto le rispettive sfere di responsabilità.

Risorse
La Direzione – previa valutazione di congruità stanzierà anno per anno la dotazione finanziaria necessaria per il supporto delle iniziative proposte dal Comitato Guida per l'efficace miglioramento del sistema di gestione per la parità di genere, segnatamente utili a:

- Favorire il definitivo superamento delle disparità retributive di genere a parità di inquadramento e competenze;
- Intervenire sui processi non rispettosi dei principi sopra identificati, allocando le risorse umane e gli strumenti necessari per la revisione di policies e prassi ad essi contrari;
- Promuove la formazione e ogni iniziativa di sensibilizzazione ritenuta opportuno dal Comitato Guida per la responsabilizzazione dei dipendenti e delle dipendenti, ad ogni livello;
- Promuovere le iniziative a sostegno della genitorialità, nelle forme che saranno pianificate e promosse nell'ambito del piano strategico.

Comunicazione Interna ed Esterna

Stago Srl si propone, attraverso le iniziative poste in essere dal Comitato Guida e dagli stakeholder da essa coinvolti, di impostare una comunicazione interna ed esterna neutra dal punto di vista del genere, attraverso iniziative in linea con i principi della presente politica e con gli obiettivi strategici da essa stabiliti.

In particolare, con riguardo alla comunicazione esterna, Stago Srl si propone di:

- Impostare le proprie campagne di marketing e pubblicità evitando azioni tali da alimentare eventuali stereotipi di genere ed utilizzando un linguaggio inclusivo e neutro;
- Favorire la partecipazione ad eventi/webinars organizzati da Stago Srl attraverso una composizione equilibrata dei generi;

Attraverso una revisione del documento delle parti interessate, già redatto in forza del sistema integrato UNI/ISO 9001, il Comitato Guida identificherà ognuno degli stakeholder coinvolti nel proprio progetto di una comunicazione inclusiva e rispettosa dei temi della parità di genere.

Monitoraggio periodico e controllo
La presente politica sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità dell'Alta Direzione, allo scopo di poter adeguare i principi ivi promossi alla luce delle iniziative e degli avanzamenti promossi dal Comitato Guida all'interno dell'organizzazione.

Politica di Parità di Genere		
TITOLO: DIRE_POL_01	VERSIONE: 01 DEL	CLASSIFICAZIONE: PUBBLICO

Diffusione della politica

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Milano, 07/01/2026 La Direzione