

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Document title	Politica per la parità di genere e collegate
Owner	Comitato Guida
Author	Comitato Guida, Team operativo per la parità di genere
Scope	Impegno di MSF per la parità di genere
Reviewed	Comitato Guida, Direttore Generale
Status	Approvata
Date Approved	02/10/2026
Approved by	MSF Italy Board – Direttore Generale
Valid from	05/10/2026
Version	01

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Medici Senza Frontiere ETS fondata nel 1971 dall'iniziativa di medici e giornalisti francesi. L'idea alla base è semplice ma ambiziosa: portare cure mediche dove ce n'è più bisogno, in contesti di emergenza come guerre, epidemie, carestie e disastri naturali, e allo stesso tempo dare voce a ciò che accade sul campo, denunciando crisi e violazioni dei diritti umani.

La missione di MSF è portare assistenza medico-umanitaria alle popolazioni colpite da conflitti, epidemie o esclusione sanitaria, garantendo interventi rapidi, neutrali e imparziali.

Il nostro lavoro si basa su alcune linee chiave: rispondere velocemente alle emergenze, operare nei contesti più critici (come guerre e crisi sanitarie), mantenere l'indipendenza grazie soprattutto ai finanziamenti privati e raccontare ciò che vediamo sul campo per portare attenzione sulle crisi dimenticate e migliorare l'accesso alle cure.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Medici Senza Frontiere ETS 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 Medici Senza Frontiere ETS rappresenta 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.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Medici Senza Frontiere ETS sono:

- **IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ**
- **CORRETTEZZA E TRASPARENZA**
- **VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE**
- **TUTELA DELLA PERSONA**
- **CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE**

L'attenzione con la quale Medici Senza Frontiere ETS 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 2026-2030 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.
- ✓ rafforzamento della cultura aziendale inclusiva, valorizzando le differenze come elemento positivo e di crescita per l'organizzazione;
- ✓ garanzia di eque e pari opportunità di formazione e sviluppo professionale, assicurando a tutte le persone le stesse possibilità di crescita.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Medici Senza Frontiere ETS ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Medici Senza Frontiere ETS si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare del proprio personale attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le politiche per la parità di genere coinvolgeranno i seguenti ambiti:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da Medici Senza Frontiere ETS sono:

1) SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

MSF adotta pratiche di reclutamento in linea con il proprio Codice Etico, garantendo trasparenza, equità e meritocrazia. Tutti i candidati e le candidate vengono valutati/e in modo imparziale, esclusivamente sulla base di competenze, esperienze professionali, capacità e attitudini, senza alcuna discriminazione legata a origine, genere, età, religione, orientamento sessuale, disabilità o altre condizioni personali.

MSF si impegna inoltre a non porre domande discriminatorie o non pertinenti alla valutazione professionale, in particolare su temi quali gravidanza, matrimonio, responsabilità di cura o altri aspetti della sfera personale. Il processo di selezione è strutturato secondo criteri oggettivi, al fine di garantire pari opportunità in tutte le fasi del recruiting e assicurare che ogni decisione sia basata esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali.

2) GESTIONE DELLA CARRIERA

La progressione professionale ed economica in MSF è regolata da principi di equità e trasparenza, attraverso strumenti e policy interne che assicurano coerenza nelle decisioni e pari accesso alle opportunità di formazione e sviluppo. La progressione professionale ed economica è definita all'interno di un sistema strutturato di inquadramento e progressione retributiva basato su livelli, competenze ed esperienza. Le decisioni relative a promozioni, cambi di ruolo e sviluppo professionale sono prese sulla base di criteri oggettivi e verificabili. In questo contesto, MSF promuove attivamente anche la mobilità interna come leva di crescita e sviluppo delle competenze, favorendo l'esperienza in contesti diversi e contribuendo a rafforzare la valorizzazione dei talenti e l'equilibrio di genere nei percorsi di carriera.

3) EQUITA' SALARIALE

MSF si impegna a rispettare quanto previsto dal CCNL e a garantire un sistema di remunerazione equo, trasparente e non discriminatorio, basato su criteri oggettivi. A supporto di tale principio, l'organizzazione utilizza schede retributive e griglie salariali per le diverse popolazioni professionali, integrate da un sistema a punti che valorizza esperienze professionali pregresse, anzianità in MSF e sviluppo di competenze ed expertise. Tali strumenti assicurano coerenza interna e parità di trattamento a parità di ruolo e responsabilità, indipendentemente da caratteristiche personali quali genere o altre condizioni non rilevanti ai fini lavorativi. Tutte le policy e le griglie retributive sono condivise e rese disponibili alla popolazione aziendale, a garanzia di trasparenza.

4) GENITORIALITA' E CURA

Medici Senza Frontiere riconosce l'importanza di sostenere le persone nelle proprie responsabilità familiari e di cura. MSF promuove politiche di flessibilità, tra cui smart working e flessibilità oraria, e prevede misure di supporto aggiuntive per la genitorialità. MSF si impegna a sostenere la maternità e la paternità attraverso iniziative di informazione, accompagnamento e reinserimento lavorativo, anche mediante momenti di condivisione, incontri di supporto e attività di confronto dedicate, finalizzate a facilitare il rientro e la continuità professionale dopo il congedo.

5) CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Medici Senza Frontiere si impegna a promuovere attivamente un equilibrio sostenibile tra vita professionale e personale, riconoscendo l'importanza di armonizzare responsabilità lavorative ed impegni individuali. A tal fine, adotta modelli organizzativi flessibili ed adattabili

a diverse esigenze, quali smart working, flessibilità oraria e possibilità di fare richiesta per lavorare in orario part time, strumenti finalizzati a favorire una gestione equilibrata del tempo. Le politiche di work-life balance sono rivolte all'intera popolazione dell'organizzazione, senza distinzione di genere, ruolo o tipologia contrattuale, in un'ottica di inclusività ed equità.

6) ATTIVITA' DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Medici Senza Frontiere condanna fermamente ogni forma di abuso, comportamento offensivo e molestia, sia essa fisica, verbale o digitale. Non è tollerato alcun abuso fisico o verbale, alcuna molestia sessuale, né lo sfruttamento della vulnerabilità altrui o l'uso improprio della propria posizione per vantaggi personali. MSF si impegna a promuovere un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e non discriminatorio, rafforzando i propri sistemi di prevenzione attraverso formazione continua e sensibilizzazione a tutti i livelli, garantendo un accesso equo alle opportunità formative per tutto il personale e prestando particolare attenzione alle molestie di genere e alla promozione di comportamenti corretti e rispettosi nella quotidianità lavorativa.

A sostegno di questo impegno, sono inoltre attivi canali di segnalazione sicuri, riservati e anonimi che consentono di comunicare eventuali episodi critici; tali segnalazioni vengono valutate dal CEC per l'adozione delle opportune azioni correttive e disciplinari.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevedono, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e la revisione periodica degli obiettivi sulla parità di genere.

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.

Medici Senza Frontiere ETS



Presidente

Firmato digitalmente da:
STEFANO DI CARLO
Data: 06/10/2026 17:53:43

Direttore Generale

MISSION AND STRATEGIC VISION

Médecins Sans Frontières (Medici Senza Frontiere - MSF) was founded in 1971 by a group of French doctors and journalists. The idea behind the organization is simple yet ambitious: to provide medical care where it is needed most, in emergency settings such as wars, epidemics, famines, and natural disasters, while also bearing witness to events on the ground and speaking out about crises and human rights violations.

MSF's mission is to deliver medical and humanitarian assistance to populations affected by conflict, epidemics, or lack of access to healthcare, ensuring rapid, neutral, and impartial interventions.

Our work is guided by several key principles: responding quickly to emergencies, operating in the most critical contexts, including armed conflicts and health crises, maintaining independence through predominantly private funding, and bearing witness to what we see in the field to raise awareness of neglected crises and improve access to healthcare.

THE JOURNEY TOWARDS GENDER EQUALITY

In order to best fulfil its mission and remain aligned with its strategic vision, MSF Italy has decided to adopt a Gender Equality Management System in compliance with the UNI/PdR 125:2022 standard. This framework serves as an effective tool for promoting gender equality in terms of women's representation and professional development, fostering an inclusive culture and implementing processes aimed at supporting women's empowerment.

For Médecins Sans Frontières Italy ETS, obtaining certification represents only the first step in a broader journey towards the implementation of gender equality policies, with a focus on continuous improvement and the promotion

of equal opportunities. The certification process is designed to support and encourage the organization in adopting appropriate policies to reduce the gender gap, generating benefits for employee well-being while also strengthening its ethical commitment and organizational reputation.

GUIDING PRINCIPLES

The fundamental principles underlying the Gender Equality Policy of MSF Italy are:

- **IMPARTIALITY AND INCLUSION**
- **FAIRNESS AND TRANSPARENCY**
- **EMPLOYEE DEVELOPMENT**
- **PROTECTION OF INDIVIDUALS**
- **PREVENTION OF ALL FORMS OF VIOLENCE AND DISCRIMINATION**

MSF Italy's commitment to ensuring that its Gender Equality Management System meets the requirements of UNI/PdR 125:2022 is inspired - in line with *the European Union's Gender Equality Strategy 2026-2030* - by the pursuit of the following objectives:

- ✓ increasing women's participation in the labour market;
- ✓ reducing the gender pay and pension gaps, also as a means of combating female poverty;
- ✓ promoting gender equality in decision-making processes;

- ✓ combating gender stereotypes and gender-based violence, while ensuring protection and support for victims;
- ✓ strengthening an inclusive organizational culture that values diversity as a positive driver of growth and development;
- ✓ ensuring fair and equal opportunities for training and professional development, providing all individuals with the same opportunities for growth and career advancement.

MANAGEMENT COMMITMENT

To support the achievement of the principles and objectives outlined above, the management of MSF Italy considers the ongoing implementation and continuous improvement of the Gender Equality Management System to be essential. Through this commitment, the organization seeks to foster an organizational model that promotes gender equality while strengthening fairness, diversity, and inclusion across all areas of its activities.

MSF Italy is committed to:

- ✓ adopting measures and tools to prevent all forms of gender discrimination and to combat any conduct that may undermine the dignity of employees, regardless of their role or level of responsibility;
- ✓ valuing diversity across all organizational processes, from recruitment and selection to access to training, from compensation policies and performance evaluation to reward and recognition systems, as well as in supplier selection and the delivery of services and products;

- ✓ supporting employees' work-life balance through flexible working arrangements (*smart working, part-time work, flexible working hours*) to help reconcile professional and personal responsibilities;
- ✓ promoting awareness, engagement, and information-sharing initiatives on equal opportunities and women's empowerment, challenging stereotypes and increasing the visibility of women's contributions within the organization;
- ✓ fostering communication, including through marketing and advertising activities, clearly and transparently conveys the organization's commitment to achieving gender equality, valuing diversity, and supporting women's empowerment.

SPECIFIC GENDER EQUALITY POLICIES

These policies define the organization's specific commitments to gender equality and provide the necessary framework for developing the Gender Equality Strategic Plan and for identifying, designing, and implementing procedures dedicated to gender equality, in line with the organization's context and needs.

The Gender Equality policies cover the following areas:

1. Recruitment and selection
2. Career development
3. Pay equity
4. Parenthood, caregiving
5. Work-life balance

6. Prevention of all forms of physical, verbal, and digital abuse (harassment) in the workplace

The specific commitments undertaken by MSF are as follows:

1) RECRUITMENT AND SELECTION

MSF Italy adopts recruitment practices that are aligned with its Code of Ethics, ensuring transparency, fairness, and merit-based decision-making. All candidates are assessed impartially and exclusively on the basis of their skills, professional experience, competencies, and potential, without any discrimination related to origin, gender, age, religion, sexual orientation, disability, or any other personal characteristic.

MSF is also committed to refraining from asking discriminatory questions or questions that are not relevant to the assessment of professional suitability, particularly regarding pregnancy, marital status, caregiving responsibilities, or other aspects of an individual's private life. The recruitment and selection process is structured around objective criteria to ensure equal opportunities throughout all stages of the hiring process and to guarantee that every decision is based solely on merit and professional competencies.

2) CAREER DEVELOPMENT

Professional and compensation progression in MSF is guided by principles of fairness and transparency, supported by internal tools and policies that ensure consistency in decision-making and equal access to training and development opportunities. Career and salary progression are defined within a structured system of job grading and compensation framework based on levels, competencies, and experience. Decisions regarding promotions, role changes, and

professional development are made based on objective and verifiable criteria.

In this context, MSF also actively promotes internal mobility as a driver of growth and skill development, encouraging experience in diverse settings and helping to strengthen talent development and gender balance in career paths.

3) PAY EQUITY

MSF is committed to complying with the provisions of the applicable Collective Labour Agreement (CCNL) and to ensuring a fair, transparent, and non-discriminatory remuneration system based on objective criteria.

To support this principle, the organization uses salary scales and compensation grids for different professional groups, complemented by a points-based system that recognizes previous professional experience, length of service within MSF, and the development of skills and expertise.

These tools ensure internal consistency and equal treatment for employees holding the same role and responsibilities, regardless of personal characteristics such as gender or any other factors unrelated to job performance. All remuneration policies and salary grids are shared with and made available to employees, ensuring transparency

4) PARENTHOOD, CAREGIVING

MSF promotes flexible working arrangements, including smart working and flexible working hours, and provides additional support measures for parenthood. MSF is committed to supporting maternity and paternity through information, guidance, and return-to-work initiatives, including opportunities for sharing experiences, support meetings, and dedicated discussion activities aimed at facilitating

employees' return to work and ensuring professional continuity following parental leave.

5) WORK- LIFE BALANCE

MSF is committed to actively promoting a sustainable balance between professional and personal life, recognizing the importance of reconciling work responsibilities with individual commitments. To this end, it adopts flexible organizational arrangements tailored to different needs, including smart working, flexible working hours, and the possibility of requesting part-time work. These measures are designed to support balanced management of working and personal time. Work-life balance policies are available to the entire workforce, regardless of gender, role, or type of employment contract, in line with the principles of inclusiveness and equity.

6) PREVENTION OF ALL FORMS OF PHYSICAL, VERBAL, AND DIGITAL ABUSE (HARASSMENT) IN THE WORKPLACE

MSF firmly condemns all forms of abuse, offensive behavior, and harassment, whether physical, verbal, or digital. No form of physical or verbal abuse, sexual harassment, exploitation of another person's vulnerability, or misuse of one's position for personal gain will be tolerated.

MSF is committed to promoting a safe, inclusive, and non-discriminatory working environment by strengthening its prevention systems through continuous training and awareness-raising at all levels, ensuring equitable access to training opportunities for all employees, and paying particular attention to gender-based harassment and the promotion of appropriate and respectful behavior in everyday working life.

To support this commitment, secure, confidential, and anonymous reporting channels are in place to enable the reporting of any critical incidents. Such reports are reviewed by the CEC, which is responsible for determining and implementing the appropriate corrective and disciplinary actions.

MONITORING AND IMPLEMENTATION OF THE POLICY

The General Gender Equality Policy and the related policies, within the broader framework of the organization's strategic guidelines, provide for the definition and periodic review of gender equality objectives, in collaboration with the Gender Equality Committee, in order to assess their suitability and determine the need for any amendments or updates.

DISSEMINATION OF THE POLICY

The Gender Equality Policy is communicated and made available to all employees and stakeholders through internal communication channels and publication on the organization's official website.

Medici Senza Frontiere ETS



Presidente

Firmato digitalmente da:
STEFANO DI CARLO
Data: 06/10/2026 17:53:43

Direttore Generale