

**POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE – DOCUMENTO UNIFICATO****1. Premessa e campo di applicazione**

L’Azienda, nell’ambito delle proprie attività di

*Installazione di impianti telefonici. Posa e manutenzione di reti in fibra ottica.*

adotta misure e politiche per garantire la piena **parità di genere**, la **tutela dei diritti umani**, la **non discriminazione** e la **creazione di un ambiente di lavoro inclusivo**, in conformità alla **UNI/PdR 125:2022** e ai principi di Responsabilità Sociale (SA8000:2014).

Il presente documento definisce gli impegni dell’organizzazione verso tutti i collaboratori (dipendenti e soggetti con qualsiasi forma di rapporto di lavoro) e verso tutti gli stakeholder.

Il documento è **revisionato annualmente** durante il Riesame della Direzione, alla presenza del **Comitato Parità di Genere**.

---

**2. Governance e risorse**

La Direzione:

- ha istituito un **Comitato Parità di Genere**, responsabile della vigilanza sul rispetto della presente politica e sul raggiungimento degli obiettivi strategici;
  - assegna risorse economiche adeguate al Comitato per garantire l’attuazione delle attività e delle azioni previste;
  - promuove un ambiente inclusivo, aperto e rispettoso.
- 

**3. Principi di Parità di Genere****3.1 Non discriminazione**

L’azienda non attua né sostiene azioni discriminatorie basate su:  
razza, caste, nazionalità, origine, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, opinioni politiche, età, appartenenza sindacale o ad associazioni.

**3.2 Pari opportunità**

L’organizzazione garantisce pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro:

- selezione e assunzione
- salario e retribuzione
- formazione
- avanzamento di carriera
- promozione
- mobilità interna
- successione a posizioni manageriali
- licenziamento e pensionamento

Ogni decisione è fondata su **merito, competenze e professionalità**.

#### 4. Formazione, crescita professionale e gestione del talento

L’azienda si impegna a:

- garantire **parità di accesso alla formazione**;
- sostenere percorsi di crescita equi e non discriminatori;
- favorire la partecipazione a corsi di aggiornamento professionale;
- promuovere **leadership inclusive** e una cultura meritocratica;
- adottare criteri chiari per la mobilità interna e la successione:
  - competenze tecniche e manageriali comprovate,
  - capacità di gestione del cambiamento,
  - performance, potenziale e soft skills.

#### 5. Tutela contro molestie, abusi e comportamenti non etici

L’organizzazione **vieta espressamente**:

- abusi fisici, verbali, digitali e psicologici
- molestie sessuali in ogni forma
- linguaggi e comportamenti offensivi, coercitivi o minacciosi
- ogni forma di sfruttamento o manipolazione

Promuove inoltre un ambiente sicuro attraverso attività di sensibilizzazione e prevenzione.

#### 6. Inclusione e rappresentanza

L’azienda favorisce un ambiente lavorativo inclusivo attraverso:

- programmi di mentoring
- gruppi di networking
- iniziative di supporto a categorie sottorappresentate
- equa rappresentanza di genere tra i relatori in panel, convegni, conferenze ed eventi

#### 7. Segnalazioni e tutela dei segnalanti

L’organizzazione ha istituito:

- **strumenti di segnalazione anonima**
- canali dedicati per reclami e segnalazioni
- procedure di whistleblowing
- un comitato non coinvolto nei processi oggetto di verifica

Il dipendente è tutelato da qualsiasi forma di ritorsione.

Si possono segnalare:

## Politica – Parità di Genere UNI PdR 125/2022



Mod. 6.1 Rv. 0 *Del 03/02/2025*

- violazioni delle politiche di parità di genere
- discriminazioni
- molestie
- episodi contrari alla UNI/PdR 125:2022
- comportamenti non etici
- KPI non conformi
- violazioni in ambito SA8000

Referenti: **Comitato Parità di Genere.**

---

### 8. Conciliazione vita–lavoro e tutela nei congedi

L’organizzazione si impegna a:

- garantire il mantenimento dei **benefit contrattuali** durante il congedo di maternità e paternità;
  - favorire modalità di **lavoro flessibile**, ove possibile;
  - promuovere il benessere organizzativo e l’equilibrio vita-lavoro.
- 

### 9. Collaborazione con partner e stakeholder

L’azienda richiede che anche i propri partner e fornitori si conformino ai principi di parità di genere e di non discriminazione, coinvolgendo a loro volta eventuali partner nelle stesse logiche operative.

---

### 10. Miglioramento continuo

L’azienda si impegna a:

- riesaminare costantemente attività, servizi e processi;
  - adottare le migliori tecnologie disponibili e sostenibili;
  - monitorare obiettivi, indicatori e traguardi;
  - effettuare riesami periodici per valutare performance e attuare azioni di miglioramento.
- 

### 11. Piano strategico per la parità di genere

Il **Comitato Parità di Genere** cura:

- definizione degli indicatori UNI/PdR 125 applicabili
- analisi punti di forza e debolezza
- definizione obiettivi e azioni
- pianificazione dei percorsi formativi
- monitoraggio dell’efficacia delle misure adottate

Data 03/02/2025

Firma Direzione

  
VDL-TEK S.r.l.  
Via Fossi della Corte 3/M  
83057 Torre del Lago (AV)  
P.IVA / C.F. 02919170643