

 Technology Aluminium Conductors	POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE	POL.AZ-PdG
		VER. 1 04/03/2025

Indice generale

PREMESSA	1
POLITICA DI GENERE.....	2
Dichiarazione di impegno.....	2
Politica di parità di genere aziendale.....	2
Non discriminazione di genere.....	2
Parità di opportunità.....	3
Linguaggio inclusivo.....	3
Rispetto dei lavoratori.....	3
Sensibilizzazione e formazione.....	3
Conciliazione vita lavoro.....	4
Ambiente di lavoro sicuro.....	4
Contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro.....	4
Segnalazione e gestione delle violazioni.....	4
Piano della spesa.....	5
Attuazione del Piano strategico, monitoraggio e revisione.....	5

PREMESSA

TECALCO Srl ha sempre valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi di genere.

Con l'adozione della UNI PdR 125:2022 si è avuta una svolta e si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di distorsioni anche inconsci che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

L'impegno di **TECALCO** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi parte integrante della società e si sostanzia in una strategia di gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

La politica per la parità di genere parte dal ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella storia dell'azienda.

Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda.

È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di cultura diversa, aprono a nuove idee a soluzioni innovative e alla competizione positiva fra il personale e gruppi di lavoro.

Tutto ciò non solo accresce ognuno di noi ma favorisce la crescita e prosperità aziendale in un mondo sempre più competitivo.

L'Azienda attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica della Parità di Genere.

 Technology Aluminium Conductors	POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE	POL.AZ-PdG
		VER. 1 04/03/2025

L'Azienda ha provveduto alla costituzione del Comitato Guida ed alla nomina dei suoi componenti, con il compito di coordinare la redazione del Piano strategico e delle politiche aziendali, inoltre ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di Parità di genere.

Oltre a ciò,

- si impegna concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
- sostiene eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sui social media.

POLITICA DI GENERE

Dichiarazione di impegno

TECALCO si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo ed equo che rispetti i diritti di tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. L'Azienda riconosce l'importanza della parità di genere e si impegna a creare opportunità e condizioni di lavoro uguali per tutti i dipendenti.

Politica di parità di genere aziendale

La Politica di parità di genere aziendale è:

- a) definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida;
- b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- e) coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere;
- f) resa disponibile sul sito dell'organizzazione.

Non discriminazione di genere

L'Azienda si impegna a non discriminare i dipendenti in base al genere. Nessun dipendente sarà soggetto a trattamenti sfavorevoli o discriminazione a causa del loro genere, incluse azioni come il licenziamento, l'assunzione, la promozione o l'assegnazione di compiti.

TECALCO esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti che possano essere a qualunque titolo riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti,

	POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE	POL.AZ-PdG
		VER. 1 04/03/2025

senza eccezione, proibiti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sia che si tratti di molestia sessuale sia che essa possa essere riferita alle diversità personali e culturali.

TECALCO interverrà per impedire atteggiamenti ingiuriosi, discriminatori o diffamatori; a questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi. In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

Parità di opportunità

TECALCO offre pari opportunità di sviluppo e progressione a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. Le decisioni relative all'assunzione, all'avanzamento di carriera e alla formazione dei dipendenti saranno basate sul merito e sulle competenze, senza discriminazione di genere.

Linguaggio inclusivo

TECALCO promuove l'uso di un linguaggio inclusivo e non sessista in tutti i documenti aziendali, le comunicazioni interne ed esterne e le interazioni tra i dipendenti. E' dovere di tutto il personale impegnarsi ad utilizzare termini e espressioni che rispettino e includano tutte le identità di genere.

Rispetto dei lavoratori

TECALCO si impegna a garantire la soddisfazione dei lavoratori e dei collaboratori attraverso il miglioramento continuo delle condizioni lavorative rispettando i principi della responsabilità sociale e della Parità di Genere valorizzando le proprie risorse umane attraverso la cura dei loro bisogni ed aspettative in rigoroso rispetto delle norme. Sarà dato ascolto alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, saranno accolti tutti suggerimenti, saranno rilevate e gestite le ragioni di insoddisfazione che dovessero nascere.

Sensibilizzazione e formazione

L'Azienda promuove la sensibilizzazione e la formazione continua sui temi di genere per tutti i dipendenti, per aumentare la consapevolezza sulle questioni di genere, eliminare gli stereotipi di genere e promuovere l'uguaglianza.

Conciliazione vita lavoro

L'Azienda intervenire su vari piani, ricercando una differenziazione degli strumenti di conciliazione per venire incontro a necessità e modelli di vita e familiari sempre più eterogenei, ricercando un adeguato bilanciamento fra esigenze di cura, di vita e di lavoro.

L'Azienda rispetta e supporta i diritti dei dipendenti alla maternità e alla paternità, consentendo ai dipendenti di conciliare le loro responsabilità familiari e lavorative.

 Technology Aluminium Conductors	POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE	POL.AZ-PdG
		VER. 1 04/03/2025

Ambiente di lavoro sicuro

TECALCO si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e privo di molestie di genere, prendendo misure preventive per prevenire e affrontare qualsiasi forma di discriminazione di genere, molestia sessuale o comportamenti inappropriati.

Contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro

TECALCO ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure sanzionatorie adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

L'Azienda riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza.

Nell'Azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Segnalazione e gestione delle violazioni

I dipendenti sono incoraggiati a segnalare qualsiasi violazione delle politiche di genere o comportamenti oltraggiosi. È stato implementato e messo a disposizione un canale di segnalazione sicuro e confidenziale.

Il sistema di segnalazioni messo a disposizione dei dipendenti permette al management di gestire ogni violazione dei valori, dei principi e delle procedure dell'Azienda e di adottare misure appropriate per affrontare e risolvere tali segnalazioni.

Piano della spesa

Annualmente sarà definito un budget per il raggiungimento degli obiettivi di Parità di genere stabiliti.

Attuazione del Piano strategico, monitoraggio e revisione

TECALCO monitorerà regolarmente l'efficacia della politica di genere conforme e apporterà le modifiche

	POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE	POL.AZ-PdG
		VER. 1 04/03/2025

necessarie per garantire il rispetto delle disposizioni normative e il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere.

L'Azienda attua le azioni ed i monitoraggi definiti nel piano, in particolare fornendo:

- a) istruzioni scritte sulle modalità di attuazione e di monitoraggio, ove applicabile;
- b) formazione generale e specifica, a tutti i livelli, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

Sono predisposti corsi di formazione sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione, per garantire l'efficacia della politica per la parità di genere. Tali corsi sono indirizzati a tutto il personale, come opportuno; in particolare per le persone che occupano posizioni manageriali devono riguardare i principi, i temi e gli obiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità.