

 ECOTEL ITALIA <small>www.ecotelitalia.it</small>	Politica – Parità di Genere
Mod. 6.1	Rv.1 del 30/10/2024

La Direzione di Ecotel Italia, considerando il contesto evolutivo attuale, si impegna formalmente a promuovere una politica per la parità di genere, definendo principi, obiettivi e linee guida che riflettono l'impegno dell'organizzazione verso temi di parità di genere, valorizzazione delle diversità e empowerment femminile.

Questa Politica è destinata a tutti i dipendenti di Ecotel Italia e viene condivisa con tutti i principali stakeholder, fornitori e clienti, che ne possono conoscere i contenuti così come comunicato nell'informativa pubblicata sul sito internet.

Ecotel Italia considera la valorizzazione delle persone e delle diversità come un elemento centrale della propria cultura aziendale e si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato. Promuovere la diversità e l'inclusività è nell'interesse dell'azienda, poiché si riconosce che la parità di genere costituisce una risorsa strategica. L'obiettivo è garantire che tutte le persone qualificate, indipendentemente dal genere, possano accedere a pari opportunità professionali.

Come previsto dal sistema di gestione UNI PdR 125:2022, Ecotel Italia si impegna a garantire la parità di genere riguardo alla presenza e alla crescita professionale delle donne all'interno dell'organizzazione.

Nel perseguire questo impegno, Ecotel Italia si avvale della collaborazione di tutte le figure aziendali e si impegna a:

- Applicare pratiche di gestione e sviluppo delle risorse umane che favoriscano una cultura inclusiva di crescita professionale, assicurando pari opportunità per tutto il personale;
- Comunicare internamente ed esternamente, anche attraverso marketing e pubblicità, l'impegno per la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile, rafforzando la consapevolezza delle capacità delle donne e della loro possibilità di partecipare e condividere le responsabilità, come gli uomini, all'interno della società e dell'azienda, liberandosi da stereotipi culturali e sociali;
- Rispettare la cultura e la strategia aziendale;
- Garantire una governance inclusiva, che definisca adeguati presidi organizzativi e promuova la parità di genere nella leadership di alto livello;
- Gestire i processi HR in modo inclusivo, rispettando la diversità nelle fasi del ciclo di vita del dipendente;
- Promuovere opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, incentivando l'educazione, la formazione e lo sviluppo personale delle donne, nonché l'autonomia;
- Garantire equità salariale tra i generi;
- Supportare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro;
- Prevenire molestie e abusi fisici, verbali e digitali nei luoghi di lavoro.

Ecotel Italia crede fermamente nell'importanza della sostenibilità sociale e nella creazione di un ambiente di lavoro che favorisca l'inclusione e la parità di genere, riconoscendo che questo sia anche un fattore importante per lo sviluppo del proprio business. Per dare attuazione a tale impegno, Ecotel Italia ha deciso di perseguire la certificazione e l'impegno nelle aree indicate dalla Prassi UNI/PdR 125:2022, che includono:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

 <p>www.ecotelitalia.it</p>	Politica – Parità di Genere
Mod. 6.1	Rv.1 del 30/10/2024

Il coordinamento e la pianificazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere sono affidati al Comitato Parità di Genere, che assicura l'attuazione sistematica delle attività organizzative e tecniche in tutte le aree aziendali, le quali sono direttamente responsabili della loro applicazione. Le attività pianificate e rese operative sono finalizzate al continuo miglioramento del Sistema di Gestione della Parità di Genere, promuovendo l'empowerment femminile.

Gli obiettivi di Ecotel Italia, definiti nel "Piano Strategico" e monitorati tramite indicatori di performance (KPI), comprendono:

1. Formazione generale e specifica sui principi e i temi della UNI Pdr 125:2022;
2. Selezione e assunzione con processi che prevengano disparità di genere;
3. Gestione della carriera e opportunità di crescita che assicurino pari opportunità;
4. Equità salariale;
5. Tutela della genitorialità e della cura;
6. Conciliazione tra tempi di vita e lavoro (work-life balance);
7. Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale nei luoghi di lavoro.

Il raggiungimento di questi obiettivi è prioritario per l'intera azienda ed è responsabilità del Comitato verificare il loro progresso e l'adeguatezza del Sistema adottato.

Comunichiamo a tutto il personale che il comitato di parità di genere ha predisposto un box per le segnalazioni anonime disponibile presso la sede o nominative tramite il canale e-mail comitatoparitadigenere@ecotelitalia.it.

Di seguito il dettaglio delle politiche aziendali declinate per ogni specifico argomento

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve essere fatta per i requisiti, di competenze, personali e professionali rispetto al genere;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere

 ECOTEL ITALIA <small>www.ecotelitalia.it</small>	<p align="center">Politica – Parità di Genere</p>
<p>Mod. 6.1</p>	<p align="right">Rv.1 del 30/10/2024</p>

- Le promozioni tengono conto solo del valore professionale e non tengono di valutazioni di genere.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere.

L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. A dimostrazione di ciò l'Azienda ha sottoscritto, nel corso del 2024, un accordo di II livello con le RSU nel quale sono definite una serie di misure e azioni atte rendere sempre più conciliabili gli impegni di lavoro con la vita privata.

L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- Il congedo genitoriale deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge e a questo ha aggiunto un ulteriore mese al congedo obbligatorio di maternità da fruire nel periodo immediatamente successivo al congedo obbligatorio, più ulteriori 15 giorni.
- Il personale può usufruire, su base volontaria, di programmi di formazione e online
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività della lavoratrice madre: Concessione di part-time o smart- working

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

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. Alcune delle misure e azioni sono state parte integrante dell'accordo di II livello stipulato con le RSU.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e home office sulla base delle necessità del lavoratore e in relazione alla mansione
- Per il solo personale in sede, l'organizzazione applica il sistema di flessibilità oraria in entra e in uscita, applicando anche un ulteriore tolleranza di 10 minuti di ritardo in ingresso

 www.ecotelitalia.it	Politica – Parità di Genere
Mod. 6.1	Rv.1 del 30/10/2024

- Riduzione dell'orario di lavoro, per il personale in sede, istituendo il c.d. "Venerdì corto" (08:00-16:00)

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.

L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie in forma nominativa attraverso il canale e-mail con il Comitato parità di genere (comitoparitadigenere@ecotelitalia.it) o anonima attraverso il box segnalazioni posto nei locali aziendali;
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- Che l'organizzazione analizzi eventuali episodi di abusi e molesti;
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

Data: 30 ottobre 2024

LA DIREZIONE

