

 ECOTEL ITALIA www.ecotelitalia.it	Informativa Stakeholder – Parità di Genere
Mod. 6.1.1	Rv.1 del 10/12/2025

ECOTEL Italia a.s.u. da sempre impegnata a valorizzare le diversità e a contrastare gli stereotipi e le violenze di genere, ha ottenuto la **Certificazione sulla Parità di Genere** e continua a lavorare per il suo mantenimento, attraverso azioni mirate al consolidamento di una cultura delle pari opportunità e alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle diversità di genere, privo di ogni forma di discriminazione e attento alla valorizzazione delle carriere femminili anche ai livelli manageriali.

La parità di genere è una tematica di forte attualità in ambito nazionale e internazionale, con riferimento alla legge n. 162/2021, che ha introdotto la **Certificazione per la parità di genere** per attestare le politiche e le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere e rafforzare la prevenzione di molestie e abusi fisici, verbali e digitali nei luoghi di lavoro.

Il 16 marzo 2022 è entrata in vigore la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 contenente le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici indicatori prestazionali inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni. Le aree maggiormente interessate dall'attuazione di tale sistema di gestione sono, ad esempio, le opportunità di crescita in azienda, le politiche per la gestione della genitorialità, della conciliazione dei tempi vita-lavoro e di gestione dei processi aziendali.

Questa informativa ha l'obiettivo di comunicare agli stakeholder aziendali l'adozione della PdR 125 da parte dell'azienda e i benefici che ne derivano.

Nell'ambito di tale percorso, Ecotel Italia ha istituito un Comitato Parità di Genere, per l'efficace adozione e applicazione della Politica per la Parità di Genere. Tra i principali compiti del Comitato vi è la redazione del Piano Strategico che definisce, per ogni tema identificato dalla Politica, degli obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo e assegnati come responsabilità di attuazione.

Perché la PdR 125?

L'adozione della PdR 125 rappresenta un impegno concreto da parte dell'azienda per:

- Promuovere la parità di genere in tutti gli aspetti del lavoro, dalla selezione del personale alla crescita professionale, alla retribuzione.
- Valorizzare le diversità e creare un ambiente di lavoro inclusivo.
- Migliorare la performance aziendale attraverso l'aumento della produttività, della creatività e dell'innovazione.

Cosa significa per gli stakeholder?

L'adozione della PdR 125 implica un impegno da parte di tutti gli stakeholder aziendali, a partire dal top management fino ai dipendenti, per:

- Comprendere i principi della parità di genere e l'importanza di un ambiente di lavoro inclusivo.
- Assumere la responsabilità di promuovere la parità di genere nel proprio lavoro quotidiano.
- Collaborare per realizzare un cambiamento positivo all'interno dell'azienda.

Benefici attesi:

- **Dipendenti:** Maggiore soddisfazione lavorativa, migliori opportunità di crescita professionale, ambiente di lavoro più sicuro e rispettoso.
- **Aziende:** Aumento della produttività, della creatività e dell'innovazione, riduzione del turnover, miglioramento della reputazione aziendale.

	Informativa Stakeholder – Parità di Genere
Mod. 6.1.1	Rv.1 del 10/12/2025

- **Clienti e fornitori:** Maggiore fiducia nel brand aziendale, rafforzamento delle relazioni commerciali.
- **Società:** Maggiore coesione sociale, riduzione delle disparità di genere, sviluppo sostenibile.

Come l'azienda sta implementando la PdR 125

L'azienda già certificata PdR 125 ha adottato un piano di implementazione che prevede:

- **Formazione** per tutti i dipendenti sui principi della parità di genere e sulle buone prassi per un ambiente di lavoro inclusivo.
- **Analisi del sistema di gestione delle risorse umane** per identificare eventuali discriminazioni di genere e per mettere in atto azioni correttive.
- **Monitoraggio periodico** dei progressi compiuti e degli obiettivi e KPI, con riesame annuale o in caso di cambiamenti significativi.
- **Canali di segnalazione sicuri**, inclusi:
 - **piattaforma di whistleblowing online;**
 - **e-mail nominativa:** comitatoparitadigenere@ecotelitalia.it;
 - **box fisico presso la sede.**

Tutti i canali assicurano riservatezza, tutela del denunciante e gestione imparziale delle segnalazioni.

L'adozione della PdR 125 rappresenta un passo importante per l'azienda verso la creazione di un ambiente di lavoro più equo e inclusivo.

Informativa agli stakeholder

La collaborazione di tutti gli stakeholder è fondamentale per il successo di questo percorso.

L'informativa viene riesaminata almeno una volta l'anno e ogni volta che si verificano cambiamenti significativi (crescita organica, aggiornamento Piano Strategico, modifiche di governance o KPI).

Per maggiori informazioni:

Per conoscere i contenuti della Politica sulla parità di genere adottata da Ecotel Italia, si può indirizzare la richiesta a: ecotelitalia@legalmail.it

Sito web UNI: <https://www.uni.com/parita-di-genere-aggiornate-le-faq-della-uni-pdr-1252022>

Sito web Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: <https://www.lavoro.gov.it/>

Data: 10 dicembre 2025

La Direzione

