

## 1. Premessa

La Politica di Parità di Genere rappresenta un pilastro fondamentale della nostra cultura aziendale e del nostro impegno verso un ambiente di lavoro equo, sicuro e inclusivo, in cui ogni persona possa realizzare appieno il proprio potenziale.

La presente Politica di Parità di Genere è adottata quale espressione dell'impegno concreto verso la promozione delle pari opportunità e della valorizzazione delle diversità. La politica è redatta nel rispetto della normativa nazionale ed europea in materia di parità di genere, inclusi i principi sanciti dalla Costituzione Italiana (artt. 3 e 51), il Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006 e successive modifiche), la Legge 162/2021, la Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, nonché le linee guida UNI/PdR 125:2022 per la certificazione della parità di genere.

Tekser riconosce che la diversità di genere rappresenta un valore aggiunto in termini di innovazione, creatività, produttività e benessere organizzativo. Pertanto, si impegna a creare e mantenere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, in cui ogni persona possa esprimere il proprio potenziale senza subire discriminazioni.

## 2. Principi Fondamentali

### 2.1 Uguaglianza e Non Discriminazione

La società garantisce a tutte le persone, indipendentemente dal genere, pari dignità e rispetto, vietando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, anche in relazione a identità di genere, orientamento sessuale, età, origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità o altre condizioni personali.

### 2.2 Pari Opportunità

L'azienda si impegna a rimuovere ogni ostacolo che limiti di fatto la libertà e l'uguaglianza, promuovendo condizioni di effettiva parità nell'accesso al lavoro, nello sviluppo di carriera, nella formazione, nella retribuzione e nell'accesso alle posizioni di responsabilità.

### 2.3 Gender Mainstreaming

Tutte le politiche, le procedure e le decisioni aziendali sono sviluppate e valutate tenendo conto dell'impatto di genere, con l'obiettivo di prevenire effetti discriminatori e promuovere l'equità.

### 2.4 Valorizzazione della Diversità

Tekser riconosce e valorizza le differenze di genere come risorsa fondamentale per la crescita aziendale e lo sviluppo sostenibile.

### 3. Ambiti di Applicazione

La presente politica si applica a tutte le attività aziendali, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori e a qualsiasi altra parte terza che interagisca con Tekser.

### 4. Impegni Aziendali

#### 4.1 Selezione, Assunzione e Sviluppo Professionale

- I processi di selezione e assunzione sono improntati a criteri di trasparenza, equità e oggettività, garantendo pari opportunità di accesso a tutte le posizioni aperte.
- Le offerte di lavoro sono redatte in modo neutro rispetto al genere, evitando l'uso di espressioni discriminatorie.
- I colloqui di selezione sono condotti da personale formato sulle tematiche di parità e inclusione.
- Sono promosse iniziative di formazione, mentoring e coaching per favorire la crescita professionale di tutte le risorse, con particolare attenzione all'empowerment femminile e alla riduzione dei gap di genere.
- La società monitora la composizione di genere nelle diverse aree e livelli aziendali, adottando azioni positive per favorire l'equilibrio di genere, specialmente nei ruoli e settori tradizionalmente sottorappresentati.

#### 4.2 Parità Retributiva

- Tekser assicura la parità retributiva per mansioni di pari valore, in conformità con la normativa vigente, contrastando il divario salariale tra uomini e donne.
- Sono effettuate analisi periodiche delle retribuzioni per identificare e correggere eventuali differenze ingiustificate.
- L'azienda si impegna a comunicare in modo trasparente i criteri di determinazione delle retribuzioni, dei premi e degli incentivi.

#### 4.3 Conciliazione Vita-Lavoro

- L'azienda promuove la conciliazione tra vita privata e lavoro attraverso misure di flessibilità oraria, smart working, part-time e altri strumenti previsti dalla normativa.
- Sono incentivati congedi parentali e permessi di cura, garantendo il sostegno alle responsabilità familiari di entrambi i genitori.

#### 4.4 Prevenzione e Contrasto delle Discriminazioni, Molestie e Violenza

- La società adotta una tolleranza zero verso qualsiasi forma di molestia, discriminazione o violenza di genere, sia essa fisica, verbale, psicologica o economica.
- È istituito un canale riservato e protetto per la segnalazione di episodi di discriminazione o molestia, garantendo la riservatezza e la protezione della persona segnalante.
- Sono previsti interventi tempestivi di indagine e gestione dei casi segnalati, con l'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di accertata responsabilità.
- Sono promosse campagne di sensibilizzazione e formazione periodica su tematiche di rispetto, inclusione e prevenzione delle molestie.

#### **4.5 Certificazione della Parità di Genere**

- La società si impegna a perseguire la Certificazione della Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022, adottando sistemi di monitoraggio, indicatori di performance (KPI) e rendicontazione periodica.
- La certificazione rappresenta un ulteriore strumento di trasparenza e miglioramento continuo delle politiche di genere.

#### **4.6 Leadership e Governance**

- L'azienda promuove la presenza equilibrata di donne e uomini nelle posizioni di responsabilità.
- Sono adottate misure per favorire l'accesso delle donne a ruoli di leadership, anche tramite percorsi di formazione dedicati e programmi di sviluppo delle competenze.

#### **4.7 Appalti e Fornitori**

- La società incoraggia i propri fornitori e partner a condividere i principi della presente politica, promuovendo la parità di genere anche lungo la catena di fornitura.

### **5. Monitoraggio, Valutazione e Rendicontazione**

- Sono previsti audit periodici e la raccolta di dati disaggregati per genere su assunzioni, retribuzioni, formazione e altri indicatori rilevanti.
- I risultati delle analisi e delle azioni correttive sono comunicati al personale e agli stakeholder, in un'ottica di trasparenza e responsabilità sociale.

### **6. Comunicazione, Sensibilizzazione e Formazione**

- La presente politica è diffusa a tutto il personale e pubblicata in azienda.

- Sono organizzate iniziative di formazione obbligatoria e aggiornamento periodico su parità di genere, inclusione, prevenzione delle discriminazioni e delle molestie, rivolte a tutto il personale a partire dal pieno impegno della Direzione.
- L'azienda promuove campagne di sensibilizzazione, eventi e momenti di confronto per rafforzare la cultura dell'inclusione e del rispetto reciproco.

## 7. Responsabilità e Ruoli

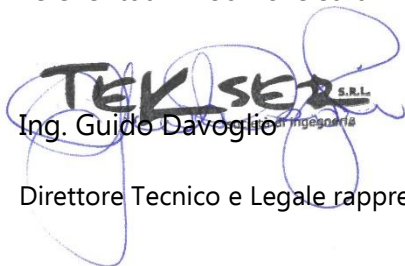
- La Direzione aziendale è responsabile dell'attuazione della presente politica e del monitoraggio dei risultati.
- È nominato un comitato di riferimento per la parità di genere, con il compito di coordinare le iniziative, raccogliere segnalazioni, monitorare i dati e proporre azioni di miglioramento.
- Tutti i dipendenti, collaboratori e manager sono chiamati a contribuire attivamente alla promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, segnalando eventuali comportamenti non conformi.

## 8. Sanzioni e Conseguenze

- Segnalazioni possono essere inviate direttamente all'indirizzo [comitatoparitàdigeneret@tekser.it](mailto:comitatoparitàdigeneret@tekser.it) in forma personale o al portale di whistleblowing aziendale in forma anonima.
- Il mancato rispetto della presente politica e delle norme di legge in materia di parità di genere comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal quadro normativo vigente e dal regolamento aziendale.
- Sono previste misure disciplinari fino al licenziamento nei casi più gravi, nonché la possibilità di segnalazione agli organi competenti.

## 9. Aggiornamento e Revisione

- La presente Politica di Parità di Genere è adottata in data odierna e sarà oggetto di revisione almeno ogni anno in occasione del riesame del sistema di PdG, o comunque in occasione di aggiornamenti normativi o cambiamenti organizzativi rilevanti.
- Le eventuali modifiche saranno condivise con il personale e con l'organismo di vigilanza 231.



Ing. Guido Davoglio  
Direttore Tecnico e Legale rappresentante



Ing. Stefano De Marchi  
Direttore Generale e Legale rappresentante

STATO DELLE REVISIONI

Revisione	Data	Motivazione della revisione
Rev. 00	27/10/2025	Prima emissione