

	<b>INFORMATIVA STAKEHOLDERS</b>  <b>Per la Parità di Genere</b>	<b>AQ/PdR</b>
Emesso da: RQAS	Rev. 0	Data: 21/08/2024

Spettabile Stakeholder,

con la presente Vi informiamo che applichiamo un sistema di gestione per la diversità ed inclusione in conformità alla prassi UNI PdR 125:2022.

Il nostro obiettivo è quello di garantire condizioni di lavoro senza distinzione di genere e, segnatamente il rispetto dei diritti essenziali dei lavoratori di genere femminile.

A scopo informativo vi comunichiamo che il nostro modello prende in considerazione alcuni argomenti “chiave” che riassumiamo di seguito.

Vi ricordiamo che una eventuale vostra adesione ad un modello per la parità di genere sarà valutata positivamente.

### **Sintesi degli impegni riportati nella “politica per la parità di genere”**

La politica di MONTELE per la parità di genere prevede di:

- creare un ambiente di lavoro inclusivo che garantisca il rispetto, l’integrità, lo sviluppo personale e le pari opportunità (per esempio formazione, sviluppo, carriera), non soltanto per i dipendenti attuali, ma anche per quelli potenziali.
- accrescere la consapevolezza dei dipendenti su diversità e pari opportunità all’interno di MONTELE, anche attraverso lo sviluppo di programmi di formazione e progetti specifici sulla diversità e l’inclusione.
- rispettare norme e leggi in materia di pari opportunità, anche con riferimento al quadro normativo dei Paesi in cui opera e alle best practice rilevate.
- favorire l’impegno di tutti i collaboratori di MONTELE ad agire con rispetto e integrità in ogni relazione con colleghi, clienti, fornitori e con tutti gli attori con cui interagiscono.
- stimolare l’attenzione dei fornitori al rispetto della dignità umana declinata nella forma di non discriminazione e tutela delle diversità.

MONTELE si impegna a:

- specifici interventi sulle politiche di selezione al fine di incrementare la presenza femminile in MONTELE e sviluppare un filone di talenti femminili;
- percorsi di formazione e informazione orientati a fornire opportunità di sviluppo in ogni ambito professionale alle donne;
- sul piano culturale MONTELE è inoltre impegnata in iniziative di sensibilizzazione con azioni mirate al superamento degli stereotipi e dei pregiudizi inconsapevoli (unconscious bias) e promuove politiche e azioni di welfare volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, la tutela della maternità, la condivisione delle responsabilità familiari e assistenziali (caregiver) e la rimozione di potenziali ostacoli alla parità salariale;
- MONTELE si impegna infine a contrastare la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione, con specifici canali attraverso i quali possono essere indirizzate le segnalazioni di comportamenti scorretti;
- MONTELE si impegna a prevenire sul luogo di lavoro le molestie sessuali e le discriminazioni in ogni forma di abuso: fisico, verbale e digitale, attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani, proponendo una cultura della diversità e dell’inclusione;
- MONTELE si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini;
- MONTELE si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.

L’Amministratore Unico  
Sig. Enrico Mario Maggioni