La direzione della **Ondatel srl**, nell'ambito dello sviluppo delle proprie attività aziendali, formalizzate dal campo di applicazione del sistema di gestione gender equality, coerente con la norma UNI/PdR 125:2022, ovvero:

"Erogazione di servizi di call center inbound e outbound e outbound. Erogazione di servizi di consulenza".

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **Ondatel srl** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.
Il conseguimento della certificazione per **Ondatel srl** rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **Ondatel srl** sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale **Ondatel srl** concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Ondatel srl ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.
Ondatel srl si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;

- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da **Ondatel srl** sono:

1. **Selezione ed assunzione (recruitment)**

   Ondatel srl rispetta i seguenti principi:

   - la selezione della persona candidata è esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
   - i criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
   - la selezione non prevede questioni relative al matrimonio gravidanza e responsabilità familiari;
   - la selezione considera che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
   - i ruoli riferiti a dirigenti, di riporto al vertice e con delega al budget devono essere distribuiti in maniera equilibrata;

2. Gestione della carriera

I percorsi di carriera della **Ondatel srl** rispettano i seguenti principi:

- cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere;
- adeguata selezione di candidati del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali, nei processi di talent development;
- impegno a che donne e uomini siano rappresentati in ugual misura nei processi di nomina interni e, che quindi, le short list dei candidati alle posizioni manager manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi;
- rispetto dei principi secondo cui l'attribuzione di ruoli e mansioni considera un bilanciamento di leadership di genere;
- progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione sviluppata indifferentemente dal genere;
- possibilità di esprimersi assicurata a tutti i dipendenti senza discriminazioni di alcun tipo;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere le eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare gli equilibri di leadership nel genere;
- le fasi di distacco del personale dell'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turn-over in base al genere;

3. Equità salariale

Nel provvedere la determinazione e la corresponsione alle modifiche della retribuzione, **Ondatel srl** rispetta i seguenti principi:

• la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alla responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit di premio tale retribuzione, si intendono esclusivamente basati sui risultati prodotti riconosciuti;

• i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati accessibili all'intero staff;

• a chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

4. Genitorialità, cura

Ondatel srl intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità 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.

Ondatel srl sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

• maternità e la paternità sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento;

• impegno a fornire supporto alla maternità prima durante e dopo la nascita, in relazione alle diverse esigenze;

• impegno a promuovere il congedo di paternità affinché ne usufruiscono tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;

• impegno a promuovere specifiche iniziative di riorientamento per supportare i rientri dai congedi;

5. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**

   Ondatel srl si impegna a 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 aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore, derivante dalla maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita lavoro, rivolti a tutto il personale a prescindere dal genere, sono:

   - le misure work life balance,
   - la flessibilità degli orari,
   - lo smart working,

6. **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**

   Ondatel srl ripudia ogni forma di abuso di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione repressione del fenomeno tolleranza zero e si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

   Ondatel srl attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete, basate sui seguenti principi:

   - possibilità di segnalare i sospetti e/o i fatti inerenti ad abusi e molestie;
   - pianificazione, in relazione ai rischi individuati, delle azioni di prevenzione;
   - assoluta tutela, da parte dell'organizzazione, delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
   - analisi e comprensione di eventuali episodi di abusi e molestie;
   - sviluppo di una comunicazione neutrale rispetto al genere.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Matera (MT), 03.11.2025

La Direzione Aziendale