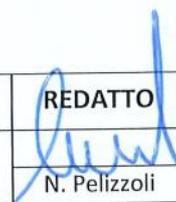
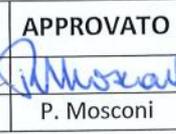


	<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b>	Data 30/06/2025	Rev. 0
		Cod. 141742	N° Prog. -

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

REV.	DATA	OGGETTO	REDATTO	VERIFICATO	APPROVATO
0	30/06/2025	Prima emissione	 N. Pelizzoli	 L. Argese	 P. Mosconi

	<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b>	Data 30/06/2025	Rev. 0
		Cod. 141742	N° Prog. -

**INDICE**

1	SCOPO DEL DOCUMENTO.....	3
2	TERMINI E ABBREVIAZIONI .....	3
3	NORMATIVE DI RIFERIMENTO.....	3
4	IMPEGNI E OBIETTIVI .....	3
4.1	TARGET QUALITATIVI .....	4
4.2	TARGET QUANTITATIVI .....	4
5	RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI STAKEHOLDER.....	4
6	PERIMETRO DI APPLICAZIONE.....	6
7	DISTRIBUZIONE DEL DOCUMENTO .....	6

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

	<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b>	Data 30/06/2025	Rev. 0
		Cod. 141742	N° Prog. -

## 1 SCOPO DEL DOCUMENTO

La presente Politica ha lo scopo di definire, formalizzare e comunicare l'impegno di Tesmec Rail verso la promozione della parità di genere, in linea con i principi della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022.

## 2 TERMINI E ABBREVIAZIONI

Work-life balance	Capacità di conciliare in modo sano e sostenibile il lavoro con la vita personale, senza sacrificare né l'uno né l'altra.
Equità	Garantire a ciascuna persona ciò di cui ha realmente bisogno per poter raggiungere le stesse opportunità e condizioni degli altri.
Inclusione	Creare un ambiente in cui tutte le persone si sentano accolte, rispettate, valorizzate e libere di esprimersi, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali, identità o background.
RLS	Rappresentante dei lavoratori.

## 3 NORMATIVE DI RIFERIMENTO

- Rif.[1] Prassi di riferimento UNI/PdR 125 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere"
- Rif.[2] UNI EN ISO 9001: "Sistemi di gestione per la qualità"
- Rif.[3] UNI EN ISO 14001 - "Sistemi di gestione ambientale"
- Rif.[4] UNI EN ISO 45001 - "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro"
- Rif.[5] Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Rif.[6] UNI ISO 37001 - "Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione"
- Rif.[7] D. Lgs. 231/2001 - "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"

## 4 IMPEGNI E OBIETTIVI

La presente politica intende:

- Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle differenze di genere;
- Garantire pari opportunità di accesso, sviluppo professionale, formazione e retribuzione per tutte le persone, indipendentemente dal genere;
- Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia o violenza di genere;
- Favorire un equilibrio tra vita professionale e vita privata attraverso misure di welfare e flessibilità lavorativa;
- Monitorare e migliorare continuamente le performance in ambito di parità di genere tramite l'adozione di indicatori specifici (KPI) e strumenti di rendicontazione.

	<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b>	Data 30/06/2025	Rev. 0
		Cod. 141742	N° Prog. -

#### 4.1 TARGET QUALITATIVI

Tesmec Rail, si pone come obiettivi qualitativi, compatibilmente con gli obiettivi di business aziendali, entro il 2030, rispetto all'anno 2025 di:

- Promuovere una cultura aziendale inclusiva;
- Garantire una gestione imparziale e trasparente dei percorsi di carriera;
- Favorire il work-life balance attraverso politiche di flessibilità oraria e lavoro ibrido per tutti i componenti;
- Sensibilizzare i vertici aziendali su equità e inclusione.

#### 4.2 TARGET QUANTITATIVI

Tesmec Rail, si pone come obiettivi quantitativi, compatibilmente con gli obiettivi di business aziendali entro il 2030, rispetto all'anno 2025 di:

- Zero casi di molestie e discriminazione di genere registrati ogni anno;
- Organizzare almeno una sessione formativa annuale su temi legati alla parità di genere e inclusione;
- Definire e monitorare i KPI di genere con cadenza annuale;
- Misurare e monitorare la percezione interna con survey annuali.

### 5 RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI STAKEHOLDER

Funzione aziendale	Ruolo	Responsabilità
Alta direzione	Guida strategica	Approvare e promuovere la Politica per la Parità di Genere; Assegnare risorse (budget, tempo, persone) per l'attuazione; Monitorare gli obiettivi e i risultati raggiunti; Approvare il Piano strategico di miglioramento dei KPI PdR 125.
Responsabile per la Parità di Genere	Coordinamento operativo e monitoraggio	Coordinare l'attuazione delle azioni previste dalla PdR 125; Gestire il sistema di raccolta dati e il monitoraggio dei KPI; Proporre miglioramenti alla politica e al piano di azione; Essere punto di riferimento interno per questioni legate a parità e inclusione.

Responsabile Risorse Umane	Implementazione dei processi equi	Integrare i principi di parità di genere nei processi HR (reclutamento, promozione, formazione e retribuzione); Assicurare l'adozione di strumenti di valutazione non discriminatori; analizzare e monitorare i dati disaggregati per genere;
Responsabile Comunicazione e Marketing	Comunicazione interna ed esterna inclusiva	Utilizzare un linguaggio inclusivo nei canali interni ed esterni; Comunicare le azioni e i risultati della strategia di parità di genere; Promuovere role model femminili e maschili; Coordinare campagne interne per la sensibilizzazione su diversità, equità e inclusione.
Responsabile di funzione	Attuazione operativa e cultura inclusiva nei team	Assicurare l'equità di trattamento nei processi quotidiani (assegnazione incarichi, feedback, gestione ferie, ecc...); Applicare i principi della PdR 125 nel lavoro quotidiano; Identificare e segnalare criticità o comportamenti non inclusivi; Favorire il benessere del team e la conciliazione vita-lavoro; Partecipare attivamente alla formazione.
Dipendenti	Parte attiva e beneficiaria del sistema	Rispettare la Politica per la Parità di Genere e il Codice Etico; Partecipare alla formazione e ai momenti di sensibilizzazione; Segnalare episodi di discriminazione, molestie etc...; Contribuire alla costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

	<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b>	Data 30/06/2025	Rev. 0
		Cod. 141742	N° Prog. -

RLS	Garanti dei diritti e del benessere	Monitorare l'effettiva applicazione delle politiche inclusive; Segnalare eventuali squilibri o problematiche; Collaborare con HR per sviluppare iniziative di inclusione; Contribuire al monitoraggio del clima aziendale.
Comitato per la Parità di Genere	Supervisione e proposta	Supportare il monitoraggio del sistema di gestione PdR 125; Proporre azioni migliorative e campagne interne; Raccogliere feedback dal personale; Collaborare alla definizione di obiettivi e piani annuali.

## 6 PERIMETRO DI APPLICAZIONE

La politica per la Parità di Genere si applica alla società Tesmec Rail in armonia con il Codice Etico Tesmec, con il Codice Etico Fornitori, il Modello Organizzativo 231 e tutte le altre politiche aziendali.

## 7 DISTRIBUZIONE DEL DOCUMENTO

La politica è condivisa pubblicamente sul sito internet della società.