

Dello 12.02.2026

OPTOTEC SPA è impegnata a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, dove le persone di tutti i generi sono trattate equamente e con rispetto. La presente Politica ha lo scopo di garantire la parità di genere in tutti gli aspetti delle nostre operazioni ed attività, inclusi il reclutamento, la formazione, le promozioni e la retribuzione.

Principi Guida

La Direzione di OPTOTEC SPA ha deciso di introdurre il Sistema di Gestione della Parità di Genere secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 e le leggi nazionali e ha istituito un Comitato Guida per valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo ed influenza di un'organizzazione, applicando i seguenti principi guida:

Non discriminazione: Ci impegniamo a non discriminare in base al genere, all'identità di genere o all'espressione di genere. La discriminazione di genere non è tollerata in alcuna forma, inclusi comportamenti, decisioni o politiche che possano ostacolarne l'uguaglianza.

Uguaglianza di opportunità: Forniamo pari opportunità di selezione ed occupazione, formazione, sviluppo e crescita professionale, miglioramenti economici, mobilità interna e partecipazione ad eventi/convegni incontri aziendali a tutto il personale, indipendentemente dal genere, impegnandoci a rimuovere barriere strutturali e culturali per garantire che le persone di tutti i generi abbiano le stesse opportunità di successo.

Retribuzione equa: Assicuriamo che tutto il personale venga compensato in modo equo per il proprio lavoro, indipendentemente dal genere. Qualsiasi disparità salariale fondata esclusivamente sul genere è inaccettabile e proibita.

Ambiente di lavoro inclusivo: Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro positivo ed inclusivo, dove le persone di tutti i generi si sentano accettate, rispettate e valorizzate e promuoviamo una cultura aziendale che valorizza la diversità e favorisce rispetto e collaborazione tra colleghi di ogni genere.

Responsabilità e monitoraggio: La promozione e il mantenimento della parità di genere in azienda sono responsabilità di tutto il personale, compresa la Direzione. Monitoriamo e valutiamo regolarmente i progressi verso l'uguaglianza di genere e ci impegniamo a migliorare costantemente le nostre politiche e pratiche.

L'impegno al miglioramento continuo riguarda la gestione del personale e la comunicazione volta a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, in particolare attraverso le seguenti azioni:

- accrescere e migliorare la conoscenza e la consapevolezza delle risorse sulle tematiche delle pari opportunità e dell'inclusione;
- implementazione di politiche di prevenzione di ogni forma di molestia, violenza e discriminazione sui luoghi di lavoro, attraverso la predisposizione di un canale di segnalazione di situazioni discriminatorie e/o di violenze e molestie sul luogo di lavoro;

- implementazione di concrete azioni volte alla valorizzazione delle lavoratrici in un'ottica di inclusività e parità di genere con definizione ed implementazione di obiettivi specifici nel "Piano Strategico";
- definizioni di obiettivi concreti e misurabili per promuovere la parità di genere e valorizzare le diversità;
- organizzazione di corsi di formazione per accrescere la consapevolezza e la comprensione delle tematiche di genere e inclusività, promuovendo comportamenti rispettosi e inclusivi. La partecipazione alla formazione coinvolge tutto il personale;
- utilizzo di un linguaggio inclusivo e rispettoso delle diverse identità, comprese quelle relative al genere, all'etnia, all'orientamento sessuale e ad altri aspetti personali e culturali sia all'interno dell'ambito aziendale che esternamente ponendo l'attenzione a non perpetuare stereotipi, pregiudizi e discriminazioni di genere valorizzando le diversità e la presenza femminile e sensibilizzando all'utilizzo di un linguaggio accogliente e non discriminatorio;
- fornire servizi di Welfare aziendali che offrano ai dipendenti una serie di benefici e servizi volti a migliorare il benessere dei lavoratori;
- offrire ai dipendenti dei servizi e strutturare un'organizzazione del lavoro che permetta ai lavoratori una buona conciliazione dei tempi vita personale e vita lavorativa (gestione delle fasi della maternità, misure a sostegno della genitorialità, orari di lavoro flessibili e part time, organizzazione di riunioni/incontri in modo che tutto il personale interessato possa partecipare, permessi per studio, etc);
- offrire soluzioni per promuovere e supportare la genitorialità (informazione continua, gestione delle diverse fasi della maternità, orari flessibili, confronto con i neogenitori per capire eventuali specifiche esigenze, giorni aggiuntivi di congedo di paternità rispetto a quelli previsti da normativa).

Attuazione e Risoluzione dei Conflitti

Tutto il personale è chiamato a conoscere a fondo i principi presenti in questa Politica e ad agire in conformità con essi. Eventuali segnalazioni o denunce di discriminazioni o violazioni della presente Politica possono essere comunicate al Comitato Guida, anche in forma anonima. Ogni segnalazione sarà trattata con la massima riservatezza, esaminata con tempestività e gestita in modo adeguato. È garantita la piena tutela contro qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi segnala violazioni.

OPTOTEC SPA si impegna a monitorare costantemente l'efficacia della presente Politica, adattandola e aggiornandola regolarmente per assicurare il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi aziendali in materia di parità di genere, promuovendone la diffusione e l'implementazione continua.