

	<b>POLITICA PARITÀ DI GENERE SISTEMA DI GESTIONE PARITA' DI GENERE UNI PdR 125:2022</b>	MOD PdR – 02 – B Rev. 01 15/01/2025	Applicabilità Modulo: Dati azienda
NORME DI RIFERIMENTO ISO 9001:2015 – Par. 5.3 PDR 125 Par. 6.1			Pag. 1 di 7



# **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE**

**15/01/2025**

	<b>POLITICA PARITÀ DI GENERE SISTEMA DI GESTIONE PARITÀ DI GENERE UNI PdR 125:2022</b>	<b>MOD PdR – 02 – B Rev. 01 15/01/2025</b>	<b>Applicabilità Modulo: Dati azienda</b>
<b>NORME DI RIFERIMENTO ISO 9001:2015 – Par. 5.3 PDR 125 Par. 6.1</b>			<b>Pag. 2 di 7</b>

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

Linx Srl (di seguito Linx), è un'azienda specializzata nella progettazione, produzione e fornitura di apparecchiature elettroniche su specifica propria o del cliente.

Fondata a Bassano del Grappa nel 1993, LINX dal 2004 ha sede a Rosà, in provincia di Vicenza, dove dispone di una sede principale e due magazzini esterni, per una superficie complessiva di 2.000mq.

Ci occupiamo a 360 gradi di tutti i prodotti che hanno a che vedere con la termoregolazione, la qualità e la sicurezza dell'aria ambientale, con trentennale esperienza nelle fonti rinnovabili solari e ventennale esperienza nelle fonti rinnovabili da biomassa.

La nostra mission: “Progettiamo e realizziamo soluzioni elettroniche affidabili e innovative per la termoregolazione, il controllo combustione solida e la qualità dell'aria, migliorando il comfort e la sostenibilità degli ambienti in cui viviamo. Con passione e competenza, accompagniamo i nostri clienti nella transizione verso un futuro tecnologico ed ecologico.”

La nostra Vision è “Diventare un punto di riferimento a livello europeo per l'innovazione nella termoregolazione, del controllo combustione solida e nella qualità dell'aria, contribuendo attivamente alla creazione di ambienti più intelligenti, salubri e sostenibili per le generazioni future.”

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Linx 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 Linx 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

	<b>POLITICA PARITÀ DI GENERE SISTEMA DI GESTIONE PARITÀ DI GENERE UNI PdR 125:2022</b>	MOD PdR – 02 – B Rev. 01 15/01/2025	Applicabilità Modulo: Dati azienda
NORME DI RIFERIMENTO ISO 9001:2015 – Par. 5.3 PDR 125 Par. 6.1			Pag. 3 di 7

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 **Linx** 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 Linx 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 ed agevolazione del personale femminile in settori occupazionali.

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Linx 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.

Linx si impegna:

	<b>POLITICA PARITÀ DI GENERE SISTEMA DI GESTIONE PARITA' DI GENERE UNI PdR 125:2022</b>	MOD PdR – 02 – B Rev. 01 15/01/2025	Applicabilità Modulo: Dati azienda
NORME DI RIFERIMENTO ISO 9001:2015 – Par. 5.3 PDR 125 Par. 6.1			Pag. 4 di 7

- ✓ 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)

	<b>POLITICA PARITÀ DI GENERE SISTEMA DI GESTIONE PARITA' DI GENERE UNI PdR 125:2022</b>	MOD PdR – 02 – B Rev. 01 15/01/2025	Applicabilità Modulo: Dati azienda
NORME DI RIFERIMENTO ISO 9001:2015 – Par. 5.3 PDR 125 Par. 6.1			Pag. 5 di 7

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 Linx sono:

#### Selezione ed assunzione (recruitment)

Linx offre l'opportunità di lavorare in un settore innovativo ed altamente tecnologico con un ottimo tasso di espansione, offrendo formazione e competenze specifiche focalizzati sulla progettazione e produzione di apparecchiature elettroniche per la termoregolazione ambiente, la domotica ed il benessere della persona.

Per questo motivo è alla costante ricerca di figure professionali specializzate, competenti e con esperienza, indipendentemente dal loro genere e/o età anagrafica, che siano disponibili ad apprendere nuove mansioni e competenze, contribuendo così al miglioramento ed adeguamento dei servizi e prodotti erogati dall'Azienda.

Linx garantisce una selezione equa e inclusiva durante il processo di assunzione eliminando i pregiudizi di genere, promuovendo annunci di lavoro inclusivi per attirare candidati di ogni genere. Nel corso dei colloqui di selezione vengono applicati i principi di uguaglianza e pari opportunità e non vengono richieste informazioni extralavorative riguardanti vita privata e/o situazioni familiari.

#### Gestione della carriera

Per Linx la gestione delle carriere costituisce uno degli aspetti più importanti per attrarre i candidati in fase di selezione e per motivare i dipendenti, indipendentemente dal genere.

A tal fine Linx agevola lo sviluppo delle competenze consentendo loro di usufruire di appropriati percorsi di formazione a contenuto tecnico, specifici oppure di tipo "Lifelong Learning" (formazione continua) condotta da mentor aziendali che offrono una opportunità di crescita personale e professionale a tutti i dipendenti a prescindere dal genere.

#### Equità salariale

	<b>POLITICA PARITÀ DI GENERE SISTEMA DI GESTIONE PARITA' DI GENERE UNI PdR 125:2022</b>	<b>MOD PdR – 02 – B Rev. 01 15/01/2025</b>	<b>Applicabilità Modulo: Dati azienda</b>
<b>NORME DI RIFERIMENTO ISO 9001:2015 – Par. 5.3 PDR 125 Par. 6.1</b>			<b>Pag. 6 di 7</b>

Linx riconosce ai propri dipendenti una retribuzione adeguata in relazione ai rispettivi ruoli e responsabilità. L'erogazione di premi e benefit è equamente distribuita in funzione dei risultati aziendali raggiunti, indipendentemente dal genere, garantendo pari opportunità di trattamento.

#### Genitorialità, cura

Linx agevola la maternità e la paternità concordando con la persona interessata le modalità più idonee con le quali è possibile soddisfare le specifiche esigenze genitoriali e consentendo di usufruire degli appropriati congedi parentali previsti dalla normativa vigente in materia di cura dei figli e assicurando orari flessibili a coloro che devono occuparsi di un proprio familiare (c.d. "caregivers").

#### Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Linx è strutturata per operare in caso di necessità in modalità smart working (lavoro da remoto), al fine di consentire ai propri collaboratori di risolvere momentanei problematiche di gestione vita privata/lavoro, agevolando anche l'utilizzo di part-time, orari flessibili e permessi retribuiti.

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

Linx attua, da sempre, uno spirito ed un comportamento di "tolleranza zero" su molestie di genere, abusi e mancanza di rispetto utilizzando comunicazioni verbali e/o scritte gentili e neutrali rispetto al genere.

Il livello di rispetto reciproco ed affiatamento esistente tra il personale consente di azzerare questo rischio, di conseguenza l'ambiente di lavoro risulta essere privo di situazioni di questo tipo garantendo sempre una comunicazione gentile e neutrale, indipendentemente dal genere.

Linx si impegna a garantire l'assoluta tutela del rispetto della persona, sempre ed in ogni caso.

### 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.

	<b>POLITICA PARITÀ DI GENERE SISTEMA DI GESTIONE PARITA' DI GENERE UNI PdR 125:2022</b>	MOD PdR – 02 – B Rev. 01 15/01/2025	Applicabilità Modulo: Dati azienda
NORME DI RIFERIMENTO ISO 9001:2015 – Par. 5.3 PDR 125 Par. 6.1			Pag. 7 di 7

Rosà, 15-01-2025

La Direzione

