

Politica sulla Parità di Genere

ai sensi del Codice di Prassi UNI PdR 125: 2022
Parità di Genere

	DOCUMENTO GESTIONALE	PPG
	POLITICA SULLA PARITA' DI GENERE	Rev. 0 del 13/09/2024 Pagina 2 di 3
UNI PDR 125: 2022 (Parità di Genere)		

Francavilla al Mare (CH), li 13 settembre 2024

Adottare una politica di parità di genere per la RIECO SPA, significa impegnarsi fattivamente nel valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, definendo un piano di azione per la sua attuazione e impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici Indicatori (KPI), nell'ambito di un sistema attraverso il quale si mantengono e si verificano le azioni pianificate.

È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di cultura diversa, aprono a nuove idee a soluzioni innovative e alla competizione positiva fra il personale e gruppi di lavoro. Da sempre la RIECO ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi, incoraggiando sempre e comunque una cultura inclusiva e priva di distorsioni anche inconsce, che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals- SDGs*) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

In particolare, l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne.

L'Obiettivo punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici.

La Direzione RIECO intende rafforzare ulteriormente il proprio impegno nel sostenere e sviluppare il proprio sistema di responsabilità sociale, con lo scopo di porre ogni singola persona al centro del progetto di vita aziendale e al fine di consentire:

- 1) Il perseguimento di condizioni di lavoro sempre più adeguate e all'avanguardia nell'ambito degli scenari internazionali con i quali l'azienda si confronta
- 2) Il perseguimento assoluto della parità di genere, valorizzando le diversità e supportando l'empowerment femminile, come credo profondo dell'intera organizzazione
- 3) Le politiche e i piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda
- 4) L'efficientamento del sistema, con velocizzazione nella gestione di criticità che emergano in fase di riscontri operativi sul campo, attraverso la gestione delle segnalazioni, l'esecuzione degli audit, l'attuazione del piano di controlli istituito previsto dalle procedure in essere
- 5) L'applicazione di procedure per l'identificazione e la gestione dei rischi connessi con le condizioni di lavoro stabilendo, implementando, mantenendo operanti e migliorando nella propria struttura tutte le necessarie predisposizioni in materia di responsabilità sociale, atti ad assicurare costantemente il rispetto dei requisiti UNI PdR 125 e di quelli forniti dalla legislazione applicabile di riferimento
- 6) Il coinvolgimento degli stakeholder aziendali in uno spirito di collaborazione e miglioramento dei rapporti e dell'operatività in funzione delle effettive esigenze/ aspettative rilevate
- 7) La pianificazione delle azioni per il miglioramento continuo di dette condizioni

UNI PDR 125: 2022 (Parità di Genere)

Tale impegno si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

1. Rispettare tutte le leggi nazionali e le convenzioni e le Raccomandazioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
2. Non attuare discriminazioni in base al genere
3. La promozione della comunicazione interna e della sensibilizzazione sull'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità di genere
4. L'impegno alla piena valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile, a livello di organizzazione funzionale e tecnica, per gestire una evoluzione continua verso la parità di genere che sia contemplata a livello di progressione di carriera
5. L'impegno a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere tecnico-scientifico
6. Impegnarsi concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile, laddove le condizioni lo consentono
7. favorire la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti di tutti gli addetti indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale, preservando tutte le pari opportunità
8. promuovere politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet
9. favorire il più possibile misure ed obiettivi concreti su aspetti quali:
 - equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa
 - equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali
 - parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera (ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera)
 - integrazione della dimensione di genere in tutti i processi aziendali
 - misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.
10. Definire un piano annuale di obiettivi misurabili. La Direzione si impegna a far divenire il piano obiettivi uno strumento vivo, fondamentale per la gestione dell'azienda, da revisionare ogni volta che cambiano i dati di fatto su cui sono state prese le decisioni

Amministratore Delegato
[Alberto Berardocco]

