

	DOCUMENTO GESTIONALE	CAPS
	COMUNICAZIONE AGLI STAKEHOLDER	Rev. 0 del 13/09/2024 Pagina 1 di 2

UNI PDR 125: 2022 (Parità di Genere)

Francavilla al Mare (CH), li 28/10/2025

A tutti gli Stakeholder aziendali

Oggetto: Parità di genere

Secondo il [Global Gender Gap Report del 2024](#), ci vorranno ancora 134 anni per raggiungere la parità di genere.

Nonostante l'Europa sia tra le aree del mondo che si sta muovendo meglio sul tema, riuscendo ad abbattere il 75% delle disparità di genere, l'Italia nel 2024 ha perso ben otto posizioni, scivolando dal 79mo posto del 2023 all'87mo.

La strada verso la parità di genere si fa sempre più lunga, soprattutto nel nostro Paese dove il tasso di occupazione femminile è tra i più bassi d'Europa (solo il 52,5% contro il 65,7% della media europea). In Italia, circa una donna su due non ha lavoro, soltanto due donne su tre hanno una fonte di reddito personale e oltre un terzo non è titolare di un conto corrente personale.

Raggiungere la parità di genere significa colmare il divario tra il genere maschile e quello femminile in tutte le sfere della vita quotidiana, da quella sociale a quella politica ed economica, dalla sfera dell'educazione a quella della salute.

A questo proposito, la parità di genere è il quinto dei 17 obiettivi dell'[Agenda 2030 dell'ONU per lo Sviluppo Sostenibile](#) e, anche in ambito europeo, viene perseguita dalla [strategia per la parità di genere dell'Unione Europea 2020-2025](#) che promuove l'inserimento della dimensione di genere in tutte le politiche, con interventi mirati soprattutto a:

- porre fine alla violenza di genere;
- combattere gli stereotipi di genere;
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici;
- far fronte al problema del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne;
- colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

Alcune delle cause principali della mancata parità di genere sono da ricercare negli **stereotipi fortemente radicati nella cultura italiana**, dov'è ancora molto forte un sistema di valori che vede le donne relegate nelle attività di cura della casa e dei famigliari, a discapito di un ruolo importante nel mercato del lavoro. Per questo motivo, molte donne non lavorano o si limitano ad avere occupazioni part-time per riuscire a conciliare il lavoro fuori casa con quello di cura.

Nel 2022, in Italia è stata introdotta la [Certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022](#) che fa parte del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e "mira ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche, quali ad

	DOCUMENTO GESTIONALE	CAPS
	COMUNICAZIONE AGLI STAKEHOLDER	Rev. 0 del 13/09/2024 Pagina 2 di 2

UNI PDR 125: 2022 (Parità di Genere)

esempio, **opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni e tutela della maternità.**"

Le imprese possono e devono dunque essere il luogo in cui creare esempi e influenze positive utili a scardinare gli stereotipi di genere e dove attuare politiche aziendali nella direzione di una maggiore parità.

Per Rieco la parità di genere significa assicurare pari responsabilità e opportunità di partecipazione alla vita lavorativa all'interno dell'azienda. Riteniamo che ogni individuo debba avere la possibilità di contribuire al successo dell'organizzazione in modo significativo, senza alcuna discriminazione basata sul genere.

Con questo impegno in mente, abbiamo sviluppato ed, implementato un sistema di gestione conforme alla prassi **UNI PdR 125:2022**, e conseguito la relativa certificazione, che si affianca alla certificazione già in possesso dell'azienda SA8000 sulla responsabilità sociale. Attraverso questo riconoscimento, confermiamo il nostro impegno a creare un **ambiente inclusivo**, dove ogni individuo possa sentirsi valorizzato e rispettato, e dove le differenze di genere non siano mai motivo di disparità.

Nella profonda convinzione che la parità di genere passi attraverso azioni concrete che realizzano cambiamenti duraturi nel tempo, Rieco inoltre ha:

- scelto di intraprendere un percorso di informazione e sensibilizzazione sulle tematiche relative alla parità di genere che possa agire concretamente sul piano culturale: (es: stereotipi, comunicazione inclusiva, molestie..)
- definito delle linee guida per la comunicazione inclusiva
- stabilito una politica di tolleranza zero per le molestie.

Amministratore Delegato

[Alberto Berardocco]

RIECO S.p.A.
Il Presidente
(Dott. Alberto Berardocco)