POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Premessa

In linea con le indicazioni del **Consiglio di amministrazione delle Società del Gruppo**, RELIZONT e le altre Società rientranti nel perimetro di certificazione UNI PDR 125:2022, si impegnano a sviluppare programmi e azioni dedicate alla **valorizzazione della diversità, dell'inclusione e della parità di genere** nelle sue molteplici accezioni a partire dalla formalizzazione e dall'adozione di una specifica politica quale quella presente.

La politica di diversità, inclusione e parità di genere per **valorizzare le nostre Persone**, è emessa dall'Alta Direzione di concerto con il Comitato Guida per la Certificazione UNI PDR 125/2022.

La presente politica è rivolta e comunicata a tutte le Persone, compresi gli stakeholder esterni. In particolare, i livelli apicali e coloro che hanno funzioni di gestione e supervisione delle risorse umane, sono investiti di una fondamentale **responsabilità** di sostegno volta all'efficace applicazione concreta della Politica di diversità, inclusione e parità di genere.

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

Il nostro Gruppo intende da tempo valorizzare i temi della Diversità ed Inclusione e di puntare ad assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla **crescita professionale** della generalità delle Persone, a prescindere dal genere di appartenenza.

In tal senso, vogliamo confermare e certificare il nostro interesse alla **valorizzazione delle diversità presenti** nei ruoli che operano nell'Organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare, **senza alcun tipo di discriminazione** (*in primis* legata al genere), un processo di **crescita personale e professionale**, con particolare attenzione allo **sviluppo dell'empowerment femminile**, basato sulla **consapevolezza di se e del ruolo** ricoperto in Azienda, sull'incremento dell'**autostima**, dell'**autoefficacia** e dell'**autodeterminazione**, per far emergere il **potenziale di ciascuna Persona**, anche attraverso la certificazione per la Parità di genere e la costituzione di un apposito Comitato Guida. Bisogna, comunque, sottolineare che tale impegno è già da tempo perseguito da RELIZONT vista anche, a titolo esemplificativo, l'alta percentuale di donne che occupano ruoli di responsabilità e coordinamento in Azienda.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI PDR 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

Crediamo che lo sviluppo di un **modello culturale** che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale", apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un **fattore di sviluppo per il business** che l'organizzazione conduce.

Per questo **ci impegniamo a garantire pari dignità e pari opportunità a tutte le Persone**, a prescindere dal paese di origine, dalla cultura e religione di appartenenza, dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale.

Crediamo che diversità e pluralità siano la fonte di idee nuove e innovative e che possiamo creare soluzioni che portino alla realizzazione di una società sostenibile: vogliamo quindi creare un **ambiente di lavoro stimolante e aperto**, garantendo **prospettive alle Persone** e che favorisca l'innovazione. Abbiamo pertanto sviluppato un contesto organizzativo che valorizza e tutela la diversità e le **pari opportunità sul luogo di lavoro**.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

Intendiamo assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di **reale e concreto apprezzamento da parte delle Persone** presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate; per questo guardiamo con cura al "ciclo di vita" delle Persone in Azienda attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno dei seguenti aspetti, abbiamo stabilito delle politiche più specifiche a cui si ispirano anche i temi e gli obiettivi del piano strategico. In qualità di Agenzia per il Lavoro, RELIZONT integra in modo naturale e strutturale i principi della parità di genere nello svolgimento di tutte le attività quotidiane.

Il Gruppo si impegna in particolare a:

- **contrastare qualsiasi forma di discriminazione in materia di occupazione**, attraendo ed assumendo persone con differenti storie, generi, età, provenienze ed abilità per perseguire la parità di genere sin dalla fase di selezione e assunzione attraverso criteri inclusivi e meritocratici
- **accogliere tutte le differenze** relative all'età, al genere, allo stato civile, all'etnia, alla nazionalità, alla religione o ad altre convinzioni, all'orientamento sessuale, al contesto sociale e educativo, alle responsabilità familiari e assistenziali
- **creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione** diretta o indiretta, da qualsiasi tipo di violenza o molestia, sia sessuale che basata sulla diversità individuale, politica e culturale **applicando il principio della tolleranza zero**
- creare uno **stile di leadership che faciliti la crescita dei collaboratori meritevoli** attraverso l'esempio, la delega, l'attenzione alle motivazioni ed ambizioni personali indipendentemente dal genere
- adottare un sistema in grado di creare **piani di sviluppo del tutto basati sul merito**, che consentano alle persone di fare un proprio percorso di carriera
- **offrire un piano di welfare** che consenta a tutta la popolazione aziendale, in base alle proprie esigenze del momento, di trovare soluzioni e supporti che rendano più facile bilanciare lo spazio e il tempo dedicato al lavoro e alla vita privata (valutando anche la possibilità di concedere il part-time)
- promuovere uno **stile comunicativo** (in particolare in occasione di iniziative commerciali e di marketing del Gruppo) che sia **coerente con i valori dichiarati** nella presente politica e che quindi utilizzi linguaggi e immagini inclusive e rispettose delle differenze di genere, che non promuovano stereotipi legati al genere, ma valorizzino la parità tra tutti i generi
- **migliorare la conciliazione dei tempi vita-lavoro** (work-life balance) dei propri dipendenti attraverso l'adozione di strumenti di lavoro flessibile (es. smart working e flessibilità oraria), evitando, altresì, qualsiasi discriminazione durante periodi di lunga assenza dal lavoro, mantenendo un contatto costante e favorendo il reinserimento al termine degli stessi e vigilando sull'integrità psicofisica di tutti i dipendenti
- coinvolgere tutti gli stakeholders e supportare iniziative esterne volte a favorire la valorizzazione delle diversità, dell'inclusione e della parità di genere, sostenendo e prendendo attivamente parte ad iniziative volte anche alle persone con disabilità (es. "Diversity Day").

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, il Gruppo mira a realizzare i propositi definiti nel **Piano strategico**; all'interno del Piano strategico sono identificati gli scopi che il **Presidente del CdA**, coadiuvato dal **Comitato Guida per la Parità di Genere**, intende perseguire.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata con cadenza annuale; le responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.