

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La presente politica per la parità di genere di **REAR Società Cooperativa** definisce i principi, gli obiettivi, le indicazioni guida e l'impegno nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Tramite l'adozione di un Sistema di gestione per la parità di genere/SGP conforme alla prassi **UNI/PdR 125**, si è avviato all'interno dell'organizzazione un percorso di cambiamento culturale con il fine di raggiungere una più equa parità di genere senza ammettere alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. REAR si impegna quindi a:

- Promuovere condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.
- Preservare il valore del proprio personale promuovendone la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.
- Stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutto il personale per aumentare sia la loro fiducia che quella dei clienti e, in generale, della società civile.
- Prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.
- Implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere/PdG ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti.

La Politica per la Parità di Genere costituisce un'estensione e al contempo una specificazione dei principi contenuti nel Codice Etico poiché profondamente legata ai valori e principi distintivi della società. Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere.

Obiettivi

L'obiettivo primario è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business. A tal proposito, la REAR definisce i seguenti obiettivi dettagliati nel Piano Strategico per la parità di genere:

- **Cultura e Strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro, dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione delle diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole, fondato su questioni di genere.
- **Governance:** adozione di un Modello di organizzazione e gestione volto a definire gli adeguati presidi di controllo e la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di prassi e procedure in ambito di gestione delle risorse umane relativamente ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento delle capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa progressione.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in una logica di total reward che tiene conto di molteplici aspetti.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

REAR si impegna infine ad operare con continuità per verificare l'attualità della Politica per la parità di genere, l'adeguatezza delle risorse, dei metodi, dei flussi di informazione, revisionando periodicamente, con il Riesame di direzione, sia la stessa politica che gli obiettivi definiti nel Piano Strategico sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche. La corretta e completa comprensione ed attuazione della politica sulla parità di genere e delle altre politiche aziendali, viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di audit interno. La Direzione ha attribuito l'incarico di "Rappresentante della direzione per la responsabilità sociale e PdG" e ha istituito il "Social Performance Team/Comitato guida PdG" per collaborare all'applicazione dei requisiti PdG e ci si avvale inoltre della collaborazione operativa del Responsabile Parità di genere. La presente Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e tra tutte le persone o parti interessate con cui si intrattengono relazioni in ottica di trasparenza e collaborazione tramite distribuzione/affissione/pubblicazione a visione di tutte le parti interessate.

Grugliasco 21/06/2024


Il Presidente