

  	Sistema di Gestione per la Parità di Genere Documento	Rev. 0 del 01.09.2023
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Pag. 1 di 2

La Direzione di **Reset S.r.l.s.**, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, ha provveduto a definire i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che contribuiscono a rendere concreto l'impegno dell'organizzazione nei confronti ai fondamentali temi della valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile. La presente Politica è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione e si va ad integrare alle altre politiche aziendali.

Principi e impegni:

Reset S.r.l.s., tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

Reset S.r.l.s. crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale e si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a promuovere condizioni di bilanciamento vita lavorativa e personale adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- a prevenire, censurare e contrastare stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e si propone di creare una cultura della diversità e dell'inclusione;
- a ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda.

Obiettivi:

Reset S.r.l.s., definisce i propri obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- 1. Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere.
- 2. Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- 3. Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- 4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- 5. Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.
- 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Al fine di assicurare sia al personale interno che a tutte le altre Parti Interessate di poter costruttivamente contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, nonché all'apertura di un dialogo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione, **Reset S.r.l.s.** ha approntato un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti l'applicazione della **UNI PdR 125:2022** sia da parte di **Reset S.r.l.s.** stessa che di fornitori o altri stakeholders che con essa sono impegnati nelle attività di erogazione dei servizi ed interagiscono direttamente o indirettamente nei processi.

  	Sistema di Gestione per la Parità di Genere Documento	Rev. 0 del 01.09.2023
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Pag. 2 di 2

Le suddette segnalazioni possono essere inoltrate a **Reset S.r.l.s.** per iscritto, per e-mail agli indirizzi:

- segnalazioni@resetimpianti.it

oppure mediante una comunicazione scritta da poter consegnare in azienda in apposito spazio dedicato e, se ritenuto opportuno, con la garanzia di mantenimento dell'anonimato.

La Direzione assegna risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato dal Sistema di Gestione, nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

L'Amministratore Unico



RESET s.r.l.s

Roma, 04.03.2024