



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

	QUALIFICA	NOME E COGNOME
REDAZIONE	RSGPG	SERGIO MICHELE MARCHESE
APPROVAZIONE	Comitato Guida	ALESSANDRO CARPINELLO, SERGIO MICHELE MARCHESE, ELENA SARSOTTI

REVISIONI		
DATA	REVISIONE	DESCRIZIONE MODIFICHE
12/06/2024	00	Prima emissione



RISK DESIGN ENGINEERING (RDE) SRL

Via Alessandro Antonelli, 10
10093 Collegno (TO)

Tel.: +39 3274493100

Email: info@riskdesign.it

SOMMARIO

1.	MISSION E VISIONE STRATEGICA	4
2.	IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE.....	4
3.	I PRINCIPI ISPIRATORI	4
4.	L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE	5
5.	POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE	5
6.	MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA.....	5
7.	DIFFUSIONE DELLA POLITICA	6

1. MISSION E VISIONE STRATEGICA

La **RISK DESIGN ENGINEERING SRL**, siglabile RDE, nasce il 01/01/2020 sulla base dell'esperienza ormai quasi ventennale dell'Ing. Luca Stantero nella progettazione della sicurezza di grandi infrastrutture di trasporto e nello sviluppo di metodi e strumenti di analisi per valutare il rischio.

RISK DESIGN ENGINEERING fonde l'esperienza nella progettazione di sistemi e tecnologie per la sicurezza con il concetto di rischio associato ad un'attività al fine di ottimizzare la sicurezza per gli utenti, i lavoratori ed i gestori di infrastrutture.

2. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **RISK DESIGN ENGINEERING SRL** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per **RISK DESIGN ENGINEERING SRL** rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

3. I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **RISK DESIGN ENGINEERING SRL**, sono:

- IMPARZIALITÀ ED INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale **RISK DESIGN ENGINEERING SRL** concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- promozione della conciliazione vita-lavoro;
- supporto alla genitorialità;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

4. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di **RISK DESIGN ENGINEERING SRL** ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

RISK DESIGN ENGINEERING SRL si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

5. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

6. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

7. DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.