

## Politica per la parità di genere

### Introduzione

RESCO si impegna a promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo, in cui tutto il personale aziendale sia trattato con rispetto e dignità, indipendentemente dal genere. Riconosce che la diversità di genere è un valore fondamentale che arricchisce la cultura organizzativa e contribuisce al successo complessivo.

La presente politica si applica a tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori e partner dell'organizzazione.

### Obiettivi

- Garantire pari opportunità di lavoro e di carriera per tutto il personale, senza discriminazioni basate sul genere.
- Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.
- Prevenire e affrontare qualsiasi forma di discriminazione o molestia di genere.
- Favorire un equilibrio tra vita professionale e vita privata per tutto il personale.

### Principi Fondamentali

- Uguaglianza nelle Opportunità di Lavoro: Tutti i processi di selezione, promozione, formazione e sviluppo professionale saranno basati esclusivamente su criteri di merito, competenze e performance, senza alcuna discriminazione di genere.
- Retribuzione Equa: L'organizzazione si impegna a garantire una retribuzione equa per lavori di pari valore, monitorando regolarmente le strutture salariali per identificare e correggere eventuali disparità di genere.
- Formazione e Sviluppo: Saranno forniti programmi di formazione e sviluppo professionale che promuovano la parità di genere e l'inclusione, sensibilizzando tutti i dipendenti sui temi della diversità e dell'uguaglianza.
- Prevenzione delle Molestie e delle Discriminazioni: Saranno adottate misure preventive e di intervento per combattere qualsiasi forma di molestia o discriminazione di genere, garantendo che tutte le segnalazioni siano trattate con serietà e riservatezza.
- Equilibrio Vita-Lavoro: Saranno promosse politiche di flessibilità lavorativa che supportino l'equilibrio tra vita professionale e personale, come il lavoro agile (quando compatibile con le esigenze produttive aziendali).
- Comprensione della funzione positiva della diversità: la valorizzazione della diversità rappresenta un vantaggio competitivo e opportunità per migliorare e favorire la crescita organizzativa.
- Cogliere il valore dell'empowerment femminile: le donne offrono risorse per dare una forma nuova e inclusiva al contesto organizzativo, disegnare e rendere attuale un profilo integrato, giusto ed equo, tra ambiente, economia e società.

### Monitoraggio e Valutazione

- Reportistica: Saranno predisposti rapporti periodici per monitorare i progressi verso gli obiettivi di parità di genere, identificare aree di miglioramento e garantire la trasparenza.
- Revisioni Periodiche: La politica sarà rivista annualmente per valutare l'efficacia delle misure adottate e per apportare eventuali modifiche necessarie.

### Conclusione

L'organizzazione crede fermamente che la parità di genere sia anche un elemento incentivante per la crescita e il successo complessivo. Si impegna a creare un ambiente di lavoro dove ogni individuo abbia l'opportunità di raggiungere il proprio potenziale senza pregiudizi o discriminazioni.

Tutto il personale è incoraggiato a sostenere attivamente la parità di genere, segnalando eventuali comportamenti inappropriati e partecipando ai programmi di formazione e sensibilizzazione.

Ozzano, 18/02/2026

La Direzione

