

POLITICA PER LA DIVERSITA' e LA PARITA' DI GENERE **(Diversità e Parità di genere)**

Rhea crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali.

L'Azienda riconosce e accoglie i benefici della diversità a tutti i livelli del Gruppo e in tutti i suoi aspetti: genere, età, etnia, origine geografica, identità culturale, qualifiche, competenze, percorso formativo e professionale, anzianità aziendale e di ruolo, nonché disabilità e orientamento sessuale.

Rhea è consapevole che oggi più che in passato è necessario cogliere il grande valore di un pieno *empowerment femminile*: le Donne offrono risorse irrinunciabili in un momento storico in cui è necessario ripensare in chiave di sostenibilità il nostro futuro per dare una forma nuova e davvero inclusiva al contesto aziendale, disegnare e rendere attuale un profilo integrato, giusto ed equo, tra ambiente, economia e società.

Più lavoro femminile significa energie inesprese finalmente liberate, la qualità di una contribuzione piena, delle donne e degli uomini, genera benessere e sviluppo all'interno dell'azienda grazie alla sinergia di diversi punti di vista, di prospettive e dell'unicità di ognuno.

Lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre creare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisce un fattore di sviluppo per il business dell'organizzazione stessa.

A tale scopo, **Rhea** garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione (selezione, onboarding, accesso alla formazione, ai percorsi di crescita professionale e retributiva) sia improntata al principio delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

Rhea ha deciso di adottare la presente Policy aziendale orientata alla riduzione del *gender gap* in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità.

È ampiamente riconosciuto, infatti, che le imprese che adottano un approccio più inclusivo a tutti i livelli sono in grado di creare un valore più elevato, abbracciando una visione di lungo periodo, mostrando maggiore avversione al rischio e una spiccata sensibilità ai temi di sostenibilità e innovazione.

A tal fine **Rhea** ha deciso di adottare un modello gestionale che permetta di monitorare costantemente in che direzione stiamo andando, quali e quanti progressi stiamo facendo per ridurre il gender gap per garantire nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (*Key Performance Indicator* - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Rhea è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra Organizzazione, la Direzione ha enunciato la presente Politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (***pari retribuzione per lavori di pari valore***);
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, **Rhea** si impegna a:

- Favorire flessibilità aggiuntiva per i lavoratori con impegni genitoriali e/o caregiver;
- Implementare la governance ed il monitoraggio della diversity e della gender parity in azienda;
- Adottare prassi adeguate alla divulgazione della Policy di Genere all'interno del contesto aziendale e divulgazione delle informazioni relative alla *gender parity*;
- Supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori tramite percorsi atti a favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di tutela della maternità/paternità;
- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale, nonché l'introduzione di nozioni di gender mainstreaming;
- Promuovere un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.

Nelle attività di comunicazione, **Rhea** presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

All'interno del piano strategico, previsto dalla prassi UNI PdR 125:2022, sono identificati gli obiettivi che la Direzione, coadiuvata dal Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Caronno Pertusella, 30/09/2024