

Roma, 4/11/2024

### Politica Parità di Genere - UNI PdR 125

Il comitato guida, considerato il contesto evolutivo, assume formalmente l'impegno per una politica relativa alla parità di genere, definendo principi, obiettivi e indicazioni guida che definiscono l'impiego dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere e la valorizzazione delle diversità nel contesto aziendale.

La politica per la Parità di Genere parte dal monitorare e mantenere l'assenza delle differenze retributive e di avanzamento nella carriera che hanno caratterizzato la storia dell'azienda al fine di meglio evidenziare e supportare l'empowerment femminile.

L'azienda, da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese, attua una politica volta a favorire la Parità di Genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e Parità di Genere, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività di verifica e certificazione di terza parte che sono e restano il core business aziendale.

RUFA si impegna dunque:

- 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 attraverso l'adozione di una cultura basata sulla meritocrazia. Si impegna affinché donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni, comprese le posizioni manageriali;
- a rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, a perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento, a prescindere dalle diversità di genere;
- a migliorare il work-life balance dei dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale, supportandoli durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- a mantenere un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, a prescindere dalle diversità di genere;
- a mantenere equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzandone le competenze e assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale garantito;
- ad assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e a non ostacolare avanzamenti di carriera verso posizioni apicali alle donne, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi. Il comitato guida si assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione;

- ad avere tolleranza zero verso le molestie e tutte le forme di discriminazione legate a sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento di genere, aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare.

Per garantire che la Parità di Genere sia gestita in maniera adeguata e integrata al meglio in tutti i processi aziendali RUFA definisce, all'interno del Piano Strategico, gli obiettivi dettagliati e gli Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche definite nella UNI PdR 125/2022 relative a:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi di gestione delle Risorse Umane
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e work-life balance

Il Comitato Guida per la Parità di Genere ha definito tutte le risorse necessarie per l'attuazione del Piano Strategico, compreso un budget che servirà per sostenere le iniziative concrete che verranno messe in atto.

RUFA impegna tutto il personale al rispetto della presente Politica e dei valori in essa contenuti, e ne delega l'attuazione, la comunicazione e la diffusione al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Roma, 4 novembre 2024