



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Per Riva Alimentari Uniti S.r.l., diversità e pluralità sono valori capaci di creare e favorire un ambiente di lavoro aperto, stimolante e virtuoso, capace di ispirare la migliore collaborazione tra le risorse presenti in azienda; per Riva Alimentari Uniti è un passo importante quello di formalizzare il proprio impegno in attività volte a favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo, capace di esprimere concretamente i valori propri di una cultura aziendale inclusiva, in favore delle persone che ne fanno parte.

Con il fine ultimo sopra indicato, Riva Alimentari Uniti intende impegnarsi, mediante politiche attive, in attività di sensibilizzazione nei confronti di tutto il proprio personale, affinché obiettivi, principi, criteri, regole e buone prassi aziendali in materia di parità di genere trovino concreta applicazione all'interno dell'organizzazione.

Il sistema della parità di genere, pertanto, verrà periodicamente verificato, affinché possa essere aggiornato in base alle rilevate esigenze di miglioramento, sia pure mantenendolo sempre fedele ai suoi obiettivi, come sopra descritti, essenziali ed indefettibili.

Aree di intervento.

Anche ispirandosi alle aree di interesse sancite nella prassi UNI/PdR 125:2022, Riva Alimentari Uniti si impegna a muovere interventi migliorativi nella prospettiva della parità di genere, attraverso un percorso sistematico per tracciare, valorizzare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura aziendale, nello specifico per quanto concerne:

1. La cultura e la strategia aziendale;
2. La governance aziendale;
3. I processi di gestione e sviluppo delle risorse umane;
4. L'opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
5. L'equità remunerativa per genere;



6. La tutela della genitorialità e la conciliazione del rapporto vita-lavoro.

Azioni.

La politica per la parità di genere, così definita, verrà attuata - nelle sue essenziali linee - mediante:

1. La pubblicazione sul sito internet e negli spazi aziendali accessibili a tutto il personale della qui presente Politica per la Parità di Genere;
2. La costituzione e l'atto di nomina di un Comitato Guida per le Politiche per la Parità di Genere, con la definizione degli obiettivi e delle regole di funzionamento del neonato presidio;
3. La redazione del Piano Strategico Aziendale per le Politiche per la Parità di Genere, e relativo periodico monitoraggio ed aggiornamento delle misure relative;
4. L'effettuazione periodica, da parte dell'azienda, di comunicazioni interne volte a promuovere l'utilizzo di comportamenti e linguaggio atti a garantire il mantenimento di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
5. La realizzazione di interventi formativi capaci di contrastare gli effetti negativi degli stereotipi e degli unconscious bias;
6. L'impegno di garantire, ed anzi favorire, la libera espressione, il dialogo ed il confronto, anche in forma anonima, per tutte le persone presenti in azienda, rispetto alle tematiche della parità di genere, e/o di effettuare segnalazioni anche con riferimento ad avvertite forme di molestia e/o mobbing;
7. L'impegno fattivo, qui sancito da parte dell'azienda, a garantire che entrambi i generi siano equamente rappresentati tra i relatori nel contesto di seminari, congressi, tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico o formativo;
8. L'impegno fattivo, qui sancito da parte dell'azienda, a garantire che entrambi i generi siano presenti e partecipi - ed in termini equi e paritari - a percorsi di formazione e valorizzazione, della persona e del professionista, avuto luogo di considerare rientranti in tale politica anche i corsi sulla leadership;

Stellato

MINI
Stellato


MARIOLINO


NOMAYO
-La malinese senza uova-



9. L'impegno fattivo, qui sancito da parte dell'azienda, ad effettuare verifiche periodiche annuali tra i dipendenti ed assimilati rispetto alla loro percezione sulle pari opportunità in azienda;
10. L'impegno dell'azienda a promuovere le pari opportunità anche al di fuori del proprio contesto organizzativo;
11. La definizione, da parte dell'azienda, di processi e procedure atte a identificare, approfondire e gestire le diverse forme di non inclusività, ad elaborare processi selettivi scevri da forme di discriminazione, a garantire che pratiche di mobilità interna e di successione anche verso posizioni apicali siano coerenti con i principi di una organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere, a garantire la protezione delle posizioni lavorative anche nel post-maternità, ad individuare figure atte a garantire pratiche aziendali che possano mirare alla tutela dell'ambiente di lavoro;
12. La definizione e proposta alla Direzione di un budget per le attività da implementare, come previste nel piano strategico, unitamente alla definizione e proposta di un budget per le attività più genericamente volte a favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo;
13. Lo studio, definizione, implementazione, monitoraggio, aggiornamento di tutte le ulteriori misure atte a garantire, promuovere e sostenere la parità di genere all'interno dell'azienda;
14. La definizione di azioni di comunicazione, studio e reportistica atte a verificare periodicamente lo stato di equità tra i generi all'interno dell'organizzazione, così da valutare le misure ed i provvedimenti necessari a correggere le distorsioni eventualmente rilevate o migliorare i punti di forza riscontrati;
15. L'impegno concreto ad assicurare uno spazio aperto per tutte le persone che collaborano con la realtà aziendale, capace di renderle fiduciose del supporto di Riva Alimentari Uniti srl per la gestione, il dialogo ed il confronto, rispetto a tutte le tematiche che riguardano l'ambiente di lavoro.

Stellato

MINI
Stellato


MARIOLINO


NOMAYO
- la malinese senza uova -



Operando attivamente nel solco delle indicazioni e degli indicatori (KPI) previsti per la Certificazione sulla Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022), e coerentemente con la struttura dimensionale propria dell'organizzazione, la Direzione aziendale predispone quindi un sistema di azione e monitoraggio a garanzia del perseguimento delle finalità della parità di genere all'interno dell'azienda.

Nibionno (LC), 24 febbraio 2025

Il Legale Rappresentante

Stellato

MINI
Stellato

MARIOLINO

NOMAYO
-La milanese senza uovo-