



Allegato 1

Politica Aziendale Parità di Genere

UNI/PdR 125

Ed. 01 Rev.0 del 01.02.2024



Viastrade S.r.l. è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare la nostra Organizzazione ha deciso di adottare e implementare un sistema di gestione UNI/PdR 125, operando quindi con le prassi normative integrate ad un approccio basato sull'imparzialità e non ammissione di alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Viastrade S.r.l. preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

L'impegno di Viastrade S.r.l. è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) Viastrade S.r.l. dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Viastrade S.r.l. attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.

L'Alta Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione nella figura del RSGI.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, viene costituito il Comitato Guida composto dal AU, da RLSe da RSGI/ RHR.

Per garantire l'efficacia del sistema la Direzione ha:

1. Nominato un Comitato Guida
2. Individuati gli indicatori applicabili nelle aree:
 - a. Cultura e strategia (5.2);
 - b. Governance (5.3);
 - c. Processi HR (5.4);
 - d. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5);
 - e. Equità remunerativa per genere (5.6);
 - f. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7).

La Viastrade S.r.l. ha pertanto redatto in accordo con il Comitato Guida, il Piano Strategico che definisce, per ogni tema identificato dalla politica, obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

La Direzione è costantemente impegnata al mantenimento dei principi contenuti in questa politica, provvedendo a:

1. comunicarla e diffonderla all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
2. renderla oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
3. revisionarla o confermarla periodicamente in fase di Revisione Periodica sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
4. renderla disponibile sul sito aziendale;
5. assegnare risorse, responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La Politica è attuata con l'obiettivo di perseguire il miglioramento continuo del proprio sistema di gestione per la parità di genere, per la qualità dei servizi offerti ai propri clienti e per la soddisfazione di tutte le parti interessate.

L'amministratore Unico

Data: 01/02/2024

