

La Direzione della **ERREDI DISTRIBUZIONE Srl.** per valorizzare la “Cultura della Diversità e delle Pari Opportunità” e per supportare la potenzialità femminile, nell’ambito della propria missione e con tutto il management aziendale, ha recepito le priorità del Gender Equality Plan 2020-2025. Quindi in coerenza con la strategia per la parità di genere dell’Unione Europea (EU) assume l’impegno e promuove le azioni da realizzarsi per garantire la parità di genere e le pari opportunità che ritiene opportuno instaurare e perseguire all’interno della propria Organizzazione. Questo al fine di migliorarne le prestazioni e favorirne la competitività e la crescita. Ha emesso e adottato una adeguata *Politica per la Parità di Genere* che sviluppi e favorisca l’applicazione di un *Sistema di Gestione Parità di Genere* secondo quanto riportato dalla **Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022**.

Questo Sistema affianca il **Sistema di Gestione per la Qualità e Sicurezza degli alimenti**, conforme agli **Standard UNI EN ISO 22000:2018** e **UNI EN ISO 22005:2008**, già certificato.

A tal fine la Direzione si impegna per l’applicazione e la tenuta sotto controllo del *Sistema di Gestione Parità di Genere* adottato, comprensivo del *Piano Strategico* per la definizione degli *Obiettivi* e la *Verifica dei risultati raggiunti*, e si impegna a certificarlo.

Il *Comitato guida* per la Parità di Genere, nuovo organo interno nominato dalla Direzione, rappresenta in modo bilanciato il genere maschile e femminile. La rappresentanza equa dei Generi è una condizione da perseguire/garantire, in generale e per quanto possibile, anche in tutte le fasi produttive aziendali.

Il rispetto della Parità di Genere, in particolare, deve essere garantito nei processi/negli ambiti relativi a:

- 1) equilibrio vita privata/vita professionale e cultura dell’organizzazione;
- 2) tutela della genitorialità
- 3) equità salariale ed equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- 4) uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- 5) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione;
- 6) contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Il sistema di gestione, ed i contenuti dispositivi di tale sistema, sono sottoposte tutte le persone che lavorano nell’organizzazione (a prescindere dal genere) e interessa le seguenti categorie di persone che identifichiamo anche come “parti interessate” dei risultati del sistema:

- Donne che lavorano nell’organizzazione
- Donne che interagiscono con l’organizzazione (Consulenti /professioniste esterne, candidate all’assunzione, fornitrici di beni e servizi, clienti, personale esterno, lavoratrici dei fornitori, ecc.)

L’implementazione e l’applicazione di quanto definito in questa *Politica* saranno a cura del *Comitato guida* per la Parità di Genere, responsabile della relativa gestione, monitoraggio e prestazioni mediante la predisposizione di specifici Indicatori (KPI) e della raccolta-documentazione dei risultati raggiunti, da sottoporre periodicamente alla Direzione per la loro verifica, in particolare ai fini del raggiungimento degli Obiettivi prefissati e della prevenzione delle situazioni non conformi e/o pregiudizievoli per un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della Diversità di Genere.

Il Sistema di Gestione adottato deve considerare e rispettare le leggi/prescrizioni/normative vigenti applicabili in questa materia e prevedere la formazione e la sensibilizzazione di tutto il personale aziendale ed in particolare dei responsabili di Area/Sezione a cui è affidato il compito di trasmettere e promuovere la Cultura della Parità di Genere. Questa sensibilizzazione deve avvenire, non solo all’interno dell’Organizzazione, ma anche all’esterno e alle altre Parti interessate.

Ogni persona facente parte dell’Organizzazione, a tutti i livelli, sarà coinvolta in questo progetto e potrà dare il proprio contributo, anche in forma anonima, per la denuncia di situazioni non conformi-a rischio e/o esprimere proprie opinioni e/o suggerimenti per il miglioramento del Sistema ed il raggiungimento degli Obiettivi prefissati.

Questa *Politica per la Parità di Genere* sarà oggetto di Riesame annuale da parte della Direzione per verificare la sua validità/attualità e, nel caso, revisionarla/aggiornarla o confermarla.

Questo documento, firmato in calce dai componenti il *Comitato guida per la Parità di Genere*, dal Comitato Esecutivo, dai Consulenti e per approvazione dalla Direzione, sarà esposto in evidenza all’interno dell’Azienda “per comunicazione a tutto il personale aziendale” e reso disponibile sul sito dell’Organizzazione ed eventualmente in copia “per comunicazione alle altre Parti interessate esterne”, anche in forma di marketing e pubblicità.

Tutto questo ben si inserisce nel quadro della ricerca ed attuazione del processo di miglioramento continuo dell’azienda, che passa attraverso la soddisfazione dei committenti/clienti, lo sviluppo di un clima organizzativo interno capace di favorire efficienza ed efficacia.

Monopoli, 1 dicembre 2023

Data		Funzione	Nome e cognome	Firma
01.12.2023	Preparato da	RSA e Resp. Politica Parità di genere	Giovanna Galluzzi	
		Comitato guida	Umberto DE MARINIS Giovanna GALLUZZI	
		Comitato Esecutivo	Manuel VINCIGUERRA Francesco LIPPOLIS	
		Consulente del lavoro	Daniele Mario RAIMONDI	
	Consulente auditor	Antonia SARDELLA		
	Approvato da	AMM	Umberto DE MARINIS	