



POLITICA RELATIVA ALLA PROMOZIONE DELLA PARITA' DI GENERE, DIVERSITA' E INCLUSIONE FRA I DIPENDENTI DELLA LADISA S.R.L.

La presente Politica nasce perché l'Azienda pur avendo ottenuto risultati positivi nel campo dell'uguaglianza di genere, l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze che a vario titolo lavorano o collaborano con la Ladisa specialmente nel campo del numero delle donne occupate, delle ore lavorate e delle retribuzioni, della diversità ed inclusione intende proseguire per raggiungere obiettivi sempre più grandi perché la disparità di genere e disuguaglianza costituisce uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile, alla crescita economica ed alla lotta contro la povertà.

La Società si **ispira a principi e obiettivi** volti ad avviare un percorso sistemico di cambiamento, soprattutto culturale, attraverso un'azione sistematica che tenga conto dei seguenti **principi base**:

1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2. adozione di politiche e misure per favorire la parità di genere, la diversità e l'inclusione;
3. adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con la normativa cogente e le migliori pratiche europee;
4. promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
5. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
6. integrazione del principio di uguaglianza affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di uguaglianza, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità allineato ai principi di libero mercato.

Si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale;
- a comunicare internamente ed esternamente, anche attraverso attività di marketing e di pubblicità, la volontà di perseguire la parità di genere e la valorizzazione delle diversità

facendo accrescere la consapevolezza delle capacità liberandosi da presupposti culturali e sociali e ruoli prefissati.

- il rispetto della cultura e strategia aziendale;
- una governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e l'inclusione nella leadership aziendale di alto livello;
- processi HR relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- opportunità di crescita ed inclusione delle diversità; promuovendo l'educazione, la formazione e lo sviluppo personale e l'autonomia;
- equità remunerativa per tutti;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro
- favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali quali molestie, abusi, "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro;
- promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato e riprendere l'attività dopo l'interruzione dell'attività lavorativa;
- individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsto dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e s.m.i.

Bari, 20/01/2025

Radisa s.r.l.
RADISA S.R.L.
Via Modugno, 114
Zona ASI BARI-MODUGNO
70132 BARI
Partita IVA 05282230720

