

Conformément aux directives d'entreprise visant à promouvoir l'égalité des sexes, à renforcer la diversité et à soutenir l'autonomisation des femmes, la direction, en collaboration avec le Comité directeur et conformément à la norme UNI PdR 1251.2022, rapporte ci-dessous son engagement.

***Amélioration, gouvernance, culture et stratégie***

- Un examen périodique de cette politique, dans le cadre de la révision et de l'amélioration du système de gestion ;
- L'identification d'objectifs dans un plan stratégique correctement surveillé, afin d'encourager et de soutenir le développement d'un environnement de travail inclusif ;
- Des garanties organisationnelles adéquates et la présence de la minorité dans les organes de direction et de contrôle de l'organisation, ainsi que la présence de processus visant à identifier et remédier à tout cas de non-inclusion ou à prendre des suggestions concernant les questions, même anonymement ;
- Sensibiliser toutes les parties prenantes, internes et externes à l'organisation, à l'utilisation de comportements et de langages inclusifs ;
- Formation à tous les niveaux concernant la diversité de genre, les stéréotypes et le langage inclusif.
- Que les genres soient également représentés parmi les intervenants lors des tables rondes, événements, conférences ou autres événements, y compris scientifiques ;
- Le respect du principe constitutionnel de parité et d'égalité au sein de l'organisation et dans l'exercice quotidien du travail ;
- L'identification et le suivi périodique et constant des indicateurs de processus appartenant à différents domaines, notamment la culture et la stratégie, la gouvernance, les ressources humaines, les opportunités de croissance et d'inclusion des femmes dans l'entreprise, l'équité salariale entre les sexes et la protection de la parentalité ainsi que de l'équilibre vie professionnelle-vie privée ;

***Gestion du personnel et des coursiers***

- Des procédures de sélection et de recrutement définissant des règles visant à prévenir les inégalités de genre, en particulier adaptées à la lutte contre les biais ;
- L'adoption de politiques visant à prévenir toute forme de discrimination sur le lieu de travail, y compris fondée sur le genre, ainsi que lors du processus de recrutement ;
- Organisation de formations et d'initiatives visant à promouvoir les principes d'égalité et d'égalité des sexes, dont la direction est garante ;
- Opportunités de croissance dans l'entreprise et égalité salariale ;
- L'interdiction, lors des entretiens visant à engager de nouvelles ressources, de poser des questions relatives à la vie conjugale et familiale ou à tout projet du candidat relatif à sa sphère personnelle de vie privée ;
- alors que les descriptions de poste sont neutres en termes de genre et que le processus de recrutement s'adresse aussi bien aux hommes qu'aux femmes ;

***Opportunités de croissance***

- Participation équitable et équitable aux formations et aux cours d'amélioration, avec la présence des deux sexes, y compris des formations de leadership ;
- Des politiques internes de mobilité et de succession vers des postes de direction, conformes aux principes d'une organisation inclusive respectant l'égalité des sexes ;
- Des processus visant à garantir la non-discrimination et l'égalité des chances dans le développement professionnel et les promotions, basés exclusivement sur les compétences et les niveaux professionnels ;
- L'équilibre des sexes dans les postes de direction d'entreprise, en corrélation avec le secteur spécifique et les tâches spécifiques ;
- Accès neutre au genre et accélération des parcours internes de carrière et de croissance ;

***Équité salariale***

- La protection de l'équité salariale entre les sexes, garantissant l'engagement à promouvoir une rémunération équitable fondée uniquement sur des évaluations objectives et neutres ;
- Informations aux employés sur les politiques de rémunération adoptées dans l'entreprise, notamment en ce qui concerne les avantages, primes, programmes sociaux ;

**Protection de la parentalité et réconciliation de la vie et du travail**

- Mise en place de politiques pour la gestion de l'équilibre parental et vie professionnelle/vie privée, évaluation du travail intelligent et/ou d'autres formes de travail flexible.
- Le maintien d'avantages sociaux et d'initiatives qui enrichissent l'expérience de la parentalité comme un moment d'acquisition de nouvelles compétences au bénéfice de la personne et de l'organisation, afin de protéger la relation entre la personne et l'entreprise avant, pendant et après la maternité et la paternité ;
- Attention au dialogue avec les associations professionnelles et les syndicats, lorsque cela est présent, afin de promouvoir le respect des droits et principes de non-discrimination.
- Des politiques pour soutenir la parentalité sous ses différentes formes et l'adoption de procédures facilitant et soutenant la présence des femmes ayant des fils et filles d'âge préscolaire ;
- Des programmes spécifiques pour le congé maternité ou paternité et des arrangements d'information pour tout changement majeur survenant au site d'lavoro pendant le congé ;
- Des mécanismes d'information visant à encourager la demande de congé paternité ;

Lieu et date Treviolo,

23/03/2026

La Direzione

**RELECO SRL**

Via Genale Da Le Chiesa, 13  
24048 TREVIOLO BERGAMO  
P.IVA 03198670162

Il comitato guida



Paolo Pizzardi  
Micaela

Anna Pini  
Luca Pizzardi