



ROGERGROUP

**POLITICA**  
**PER LA PARITÀ DI GENERE**

22/02/2024

## MISSION E POLITICA

La nascita della “ Roger Group S.P.A. “ inizia nel 2006 come società specializzata nel soft Facility Management.

Nel 2008 viene fondata un’azienda che si occupa di lavori di completamento e finitura degli edifici privati e pubblici.

Nel 2014 a Milano, nasce Roger Group, grazie al raggruppamento di piccole e medie imprese che operano principalmente nell’ambito del Facility Management. Confermando la propria esperienza nel settore delle manutenzioni e degli impianti tecnologici, l’Azienda amplia le proprie competenze affermandosi tra i principali player nel settore delle costruzioni.

Nel corso del 2018 Roger Group ha intrapreso un percorso di crescita organica e produttiva mediante due importanti eventi che hanno segnato il futuro della nostra Azienda:

La Trasformazione in Società per Azioni, che vede l'estensione e il riposizionamento delle attività dell'Impresa, nonché la concretizzazione di aspetti quali Trasparenza, Solidità e Control Management dei servizi erogati e delle risorse d’impresa; per questo motivo è stato predisposto un Codice Etico in virtù dell’adozione del Modello di organizzazione e gestione previsto dal D.Lgs. 231 del 2001.

L’acquisizione di un ramo di una storica azienda milanese, protagonista nel settore dell’impiantistica e del Facility Management da oltre 25 anni sul mercato italiano.

Quest’operazione ha consentito a Roger Group di arricchire la propria struttura con attestazioni SOA, personale specializzato e risorse tecnologiche, potenziando il proprio profilo per il mercato pubblico e consolidandolo per il mercato privato.

Oggi Roger Group è in grado di accogliere con puntualità e professionalità, tutte le richieste dei propri Clienti nell’ambito delle costruzioni, delle soluzioni impiantistiche (elettriche, meccaniche, edili) e delle relative manutenzioni, nel segno dell’innovazione tecnologica, ma soprattutto strategica e di visione aziendale.

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, La Roger Group S.P.A. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per la Roger Group S.P.A. rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della Roger Group S.P.A. sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale la Roger Group S.P.A. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

L'impegno della direzione di un'azienda per la parità di genere può assumere diverse forme e implica un approccio trasversale che coinvolge varie aree, tra cui politiche interne, pratiche di assunzione, formazione del personale e servizi offerti ai residenti. Ecco alcuni modi in cui la direzione di un'azienda può promuovere la parità di genere:

Politiche di assunzione e promozione: La direzione può stabilire politiche che promuovono la diversità di genere nei processi di assunzione e promozione del personale, ad esempio adottando quote di genere o garantendo pari opportunità per uomini e donne nelle selezioni e nelle avanzamenti di carriera.

**Formazione e sensibilizzazione:** Organizzare programmi di formazione e sensibilizzazione sulle questioni di genere per il personale, in modo da promuovere una cultura aziendale inclusiva e consapevole delle questioni di genere.

**Pari retribuzione:** Assicurarsi che uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro o ruolo di responsabilità ricevano una retribuzione equa e trasparente, eliminando eventuali disparità retributive di genere.

**Servizi personalizzati:** Offrire servizi personalizzati che tengano conto delle specifiche esigenze e preferenze di uomini e donne residenti, assicurando un trattamento equo e rispettoso per entrambi i sessi.

**Partecipazione e rappresentanza:** Promuovere la partecipazione e la rappresentanza equa di uomini e donne nelle decisioni strategiche e nelle attività di governo dell'azienda, ad esempio attraverso la presenza di uomini e donne nei consigli di amministrazione o comitati consultivi.

**Cultura organizzativa inclusiva:** Creare un ambiente di lavoro che promuova la parità di genere e contrasti comportamenti discriminatori o stereotipati, ad esempio attraverso politiche anti-discriminazione e azioni concrete per contrastare il sessismo sul posto di lavoro.

**Monitoraggio e valutazione:** Monitorare regolarmente i progressi verso gli obiettivi di parità di genere e valutare l'efficacia delle misure adottate, apportando eventuali aggiustamenti o miglioramenti necessari.

**Collaborazioni e partenariati:** Collaborare con altre organizzazioni, istituzioni o gruppi che lavorano per la parità di genere per scambiare buone pratiche, risorse e supporto reciproco nell'ambito della promozione della parità di genere nell'azienda e nella comunità circostante.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione della Roger Group S.P.A. continua l'adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

La Roger Group S.P.A. si impegna:

ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;

- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

## **POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE**

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
  
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

## **MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

## **DIFFUSIONE DELLA POLITICA**

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.