

Politica per la parità di genere Rai Way

Rai Way S.p.A. (nel prosieguo, anche la Società) - leader nel mercato italiano delle infrastrutture per la comunicazione ed i servizi di rete – è consapevole dell'importanza di creare e mantenere un ambiente di lavoro in cui, nel rispetto dei principi costituzionali, il genere non possa costituire il presupposto per qualsivoglia forma di discriminazione ed orienta la sua strategia di valorizzazione delle risorse umane e le consequenziali linee di azione per assicurare una cultura ed un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere nelle condizioni di partenza, traducendo il suo impegno in principi etici, comportamentali ed obiettivi misurabili che assicurino il pluralismo e lo sviluppo delle professionalità basato esclusivamente su criteri di merito, capacità e competenza.

Nella prospettiva societaria, la parità di genere, la cultura del talento e la leadership femminile concorrono al miglioramento delle *performance* societarie, assicurando la diversità di visioni, valori e prospettive del capitale umano Rai Way.

La politica di Rai Way in materia di parità di genere (di seguito, per brevità *Politica di genere*) si inquadra nella cornice degli obiettivi strategici e target della *Politica* e del *Piano di Sostenibilità* societari e ne rappresenta il complemento naturale, espressione della focalizzazione dell'organizzazione sulla coerenza delle proprie pratiche e modelli di gestione rispetto ai valori aziendali, nel segno dell'inclusione, della responsabilità sociale e del *work-life balance* adeguato alle diverse fasi della vita personale e professionale.

Nel perseguire tale intento, Rai Way identifica e si impegna a perseguire con azioni concrete le seguenti finalità:

- sviluppare, realizzare ed introdurre un Sistema di Gestione per la Parità di genere, conforme e coerente ai requisiti della Prassi UNI PdR 125:2022 in quanto strumento attraverso il quale:
 - porre l'attenzione e fissare precisi obiettivi per ogni fase lavorativa della componente femminile all'interno dell'Organizzazione societaria;
 - misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati;
 - certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti
- definire obiettivi strategici misurabili legati alla parità di genere e all'empowerment femminile;
- definire e attuare idonei presidi organizzativi dedicati, nella governance societaria e nelle articolazioni organizzative, e processi di selezione, gestione e sviluppo delle proprie risorse umane che garantiscano pari opportunità di accesso, di crescita e carriera nella Società ed equità retributiva a parità di mansioni e competenze;
- incrementare la percentuale del genere meno rappresentato in posizioni manageriali, con riferimento all'organico di genere;
- garantire il rispetto dei requisiti di natura cogente applicabili, con particolare riferimento alla legislazione in materia di parità di genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- adottare un sistema di benefit, welfare ed istituti idoneo a tutelare la maternità e la genitorialità nonché a migliorare l'inclusione lavorativa delle dipendenti con disabilità e delle dipendenti caregiver (che assistono familiari con disabilità);
- promuovere modelli, iniziative, progetti per consentire al proprio capitale umano di esprimere opinioni e creare un ambiente inclusivo, aperto al confronto e al dialogo e rispettoso delle diversità di genere;
- implementare una adeguata formazione a tutti i livelli dell'organizzazione sulle tematiche di genere e per rimuovere gli stereotipi ed i *bias* legati al genere;



- garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di selezione, onboarding, formazione e valorizzazione delle prestazioni;
- definire e attuare campagne informative e di comunicazione interna per accrescere la sensibilità e consapevolezza di tutto il personale Rai Way sull'importanza di linguaggi e linee comportamentali inclusive;
- sostenere benessere ed engagement effettuando periodiche rilevazioni (survey e quick survey) per raccogliere sentiment e sensibilità su tematiche di parità di genere;
- agire un ruolo attivo nella Comunità partecipando a percorsi divulgativi e di orientamento verso le materie tecnico-scientifiche presso Istituti scolastici del Territorio per consentire alle giovani donne di conoscere le opportunità di inserimento e crescita nel mondo del lavoro offerte dai percorsi STEM;
- sostenere le politiche di integrazione e non discriminazione, anche nel confronto con la Commissione Pari Opportunità Rai Way;
- aprirsi al network esterno per promuovere e favorire la diffusione, partecipazione e conoscenza di iniziative di inclusione;
- adottare idonei strumenti e processi per contrastare ogni forma di violenza, abuso o molestia, fisica, verbale e digitale.

In funzione degli obiettivi indicati, Rai Way ha stabilito di dotarsi di un Modello di Gestione della Politica di genere (di seguito, per brevità Modello di Gestione o Modello) basato sul principio del miglioramento continuo per generare un impatto propulsivo sulla cultura e sulla produttività societaria, che abbia le seguenti caratteristiche:

- identifichi e attui un modello organizzativo adeguato al governo della diversity legata al genere, con ruoli e responsabilità formalizzati all'interno di Rai Way;
- consenta di ascoltare attivamente, supportare e gestire idoneamente l'accesso, la crescita professionale, la formazione, l'informazione, agendo tempestivamente per intercettare le esigenze della componente femminile ed innalzare gli standard delle pratiche e dei servizi, in conformità alle best practice, agli standard di settore e alle normative cogenti;
- assicuri idonee risorse budgetarie per lo sviluppo delle attività a supporto dell'inclusione e delle strategie di empowerment femminile;
- definisca ed implementi processi di monitoraggio per la verifica dell'effettiva attuazione della Politica, delle misure e degli obiettivi e target individuati.

Rai Way dimostra leadership e impegno nei riguardi del Modello:

- promuovendo la cultura societaria dell'inclusione e pianificando percorsi di comunicazione esterna ed interna, formazione e network in materia di parità di genere per tutto il personale, inclusi i livelli manageriali;
- assicurando che il Modello di Gestione sia attuato, monitorato, oggetto di revisione periodica ed adeguata comunicazione a tutti i livelli dell'organizzazione.

Roma, 28.07.2023

Amministratore Delegato di Rai Way
Rai Way S.p.A.
[FIRMA]
Amministratore Delegato
Ing. Roberto Ceccato

