POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

È noto come oramai da diversi anni, il legislatore nazionale, anche sulla base della normativa europea e delle agende che superano l'ambito di competenze europeo, abbia messo al centro dell'attenzione la questione relativa al divario di genere all'interno di diverse dimensioni chiave, tra cui la partecipazione economica, i risultati scolastici, l'emancipazione politica per citarne solo alcuni.

Dagli studi più recenti emerge che il divario di genere nella partecipazione economica rimane tra i principali ostacoli all'empowerment femminile. Il lento progresso osservato negli ultimi anni sulla riduzione di questo divario può essere ricondotto a due tendenze opposte:

- da un lato, il continuo aumento della quota di donne tra i professionisti qualificati, così come il progresso verso l'uguaglianza salariale,
- dall'altro lato, le disparità di reddito complessive colmate solo in parte e la persistente assenza di donne nelle posizioni di leadership.

Nonostante l'enorme contributo all'economia, attraverso il loro ruolo produttivo e riproduttivo, salariato e non pagato, molte donne continuano ad essere soggette a dipendenza economica, discriminazioni e sfruttamento.

La pandemia COVID-19 ha ulteriormente impoverito una buona parte delle donne, che hanno maggiori probabilità di essere occupate con contratti precari o lavorare nell'economia informale, risultando particolarmente a rischio durante i periodi di crisi e recessione economica. In prevalenza, infatti, nel corso della pandemia, sono state soprattutto le donne a prendersi cura della famiglia, rinunciando talvolta al lavoro e influenzando così negativamente il livello del loro reddito.

In questo contesto **la promozione dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment delle donne** diventano un fattore cruciale per la **RI.CA. s.r.l.** che intende così;

- promuovere al proprio interno, oltre che verso l'esterno, i propri impegni per l'attestazione di una cultura orientata alla valorizzazione delle diversità oltre che aperta alla parità di genere, alla genitorialità e al bilanciamento dei tempi vita-lavoro, quale supporto all'empowerment femminile;
- promuovere la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne che fanno parte della propria Organizzazione;
- valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e sviluppare e mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business;
- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico (soprattutto nel caso specifico di eventi volti a motivare l'intero personale).

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità;
5. Equità remunerativa;
6. Genitorialità.

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il proprio business.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

RI.CA. s.r.l. intende **assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete** che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti per le singole aree individuate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti nell'Organizzazione in qualità di parti interessate privilegiate rispetto ai risultati che il sistema di gestione produce e intenderà produrre nel tempo.

L'organizzazione, con la volontà di porre attenzione a qualunque circostanza della vita lavorativa delle donne che lavorano al suo interno, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità, cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);

- Prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno dei seguenti aspetti, la **RI.CA. s.r.l.** ha stabilito le politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'azienda si ispira, l'Organizzazione ha associato degli **obiettivi di parità, specifici e misurabili, indicati nel Piano Strategico**.

La Direzione Aziendale si impegna a dare massima diffusione della presente Politica attraverso:
- **comunicazione capillare verso tutte le risorse umane** che costituiscono l'Organizzazione;
- **attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere**;
- **la pubblicazione sul proprio sito aziendale**.

In conformità alle novità normative introdotte dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (c.d. "Decreto Whistleblowing", la Direzione ha implementato una piattaforma digitale, attiva 7 giorni su 7, h 24, accessibile via web dal sito www.ricasrl.it che garantisce, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante. Le segnalazioni verranno ricevute da personale dedicato, che provvederà a gestirle con sollecitudine, nei tempi prescritti dalla normativa.

La Direzione Aziendale provvederà, con cadenza almeno annuale salvo più stringente esigenza, a riesaminare la presente Politica affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, sugli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La **RI.CA. s.r.l.** nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività si impegna nel rispettare, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti criteri e principi:
- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare, tenendo conto della natura dell'Organizzazione e del settore di intervento, che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di area/unità/uffici, di riporto al vertice e con delega al budget, devono tendere ad una distribuzione equilibrata tra generi;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La **RI.CA. s.r.l.** è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra Organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:
- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di genere nelle posizioni manageriali;
- I percorsi di carriera del personale devono essere promossi e accessibili a tutte le persone, indifferentemente dal genere; tutti i lavoratori devono poter appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- Le fasi di distacco del personale dall'Organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere oltre che assicurando la definizione di criteri trasparenti e verificabili;
- Le promozioni tengono sempre conto di criteri di capacità, di competenza e di potenziale di sviluppo professionale, del tutto indipendentemente dal genere;

- Valorizzazione della mobilità interna e della successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'interno dell'Organizzazione;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff;
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ, CURA

La **RI.CA. s.r.l.** intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e la propria genitorialità. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento.

Per quanto concerne la "presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità" (indicatore 3 dell'Area tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro), l'azienda ha ritenuto necessario e imprescindibile implementare, per una più effettiva promozione della parità di genere e della genitorialità, un sistema di tutela e valorizzazione delle competenze e soft skills acquisiti durante il periodo della maternità/paternità. Tra le misure previste si riportano:

- Prolungamento del tempo di lavoro in smartworking sulla base di esigenze personali che trovino riscontro nelle disponibilità aziendali;
- Maggiore attenzione nella programmazione oraria giornaliera al fine di venire incontro alle esigenze del personale interessato;
- Autorizzazione a partecipare a incontri in modalità "remota" al fine di vivere la maternità/paternità come un plus e non come un problema.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La **RI.CA. s.r.l.** intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un equilibrio che tenga conto sia degli obiettivi di business dell'Organizzazione, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e – quando opportuno e operativamente possibile - lo smart working quale modalità di lavoro flessibile nel tempo e nello spazio, in grado di avere impatti positivi su lavoratrici e lavoratori anche in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La **RI.CA. s.r.l.** ripudia ogni forma di abuso e di molestia e a tal proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete che prevedono:

- Individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie e pianificazione delle azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati;
- Implementazione di un sistema di segnalazione per sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela, da parte dell'Organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- L'analisi degli eventuali episodi di abusi e molesti segnalati e, laddove il caso sia accertato, l'implementazione di azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del fatto accertato;

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-D

- La promozione di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	01
Data di emissione del documento	06/02/2026
Autore	RI.CA. s.r.l.
Firma autore	
Firma per approvazione emissione	RI.CA. s.r.l.
Stato del documento	☐ In uso ☐ Ritirato