

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

RCS S.p.A.

Caldera Park, Via Caldera 21, 20153 Milano

TEL. +39 02 397 771 | FAX +39 02 397 772 22

e-mail: info@rcslab.it | www.rcslab.it

Società soggetta a direzione e coordinamento da parte di Cy4Gate S.p.A.

Capitale sociale € 7.000.000 i.v. | REA di Milano 1787486

Iscr. Registro Imprese di Milano | C.F. / P.I. 07715580630

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001 - ISO 14001 - ISO/IEC 27001

SOMMARIO

1	INTRODUZIONE	3
2	PREMESSE	3
3	PRINCIPI GENERALI, SCOPO E CONTESTO	3
4	OBIETTIVI E IMPEGNO PER RAGGIUNGERE LA PARITÀ DI GENERE .	4
5	PROGRAMMI PER LA PARITÀ	5
6	APPROVAZIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO	7
7	RIFERIMENTI NORMATIVI	8

1 INTRODUZIONE

La presente Politica per la Parità di Genere rappresenta un quadro di riferimento per la definizione degli obiettivi del Sistema di Gestione, in particolare definisce principi, temi e risultati attesi per creare un ambiente inclusivo.

La Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con l'organizzazione e si pone l'obiettivo di far rispettare quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate applicando quotidianamente i principi in essa contenuti.

2 PREMESSE

RCS crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a creare "valore sociale", costituisca un fattore di sviluppo per il business dell'organizzazione.

L'introduzione di un Sistema di Gestione per la parità di genere con ruoli e processi volti a promuovere le specificità, i bisogni e il contributo delle nostre persone, consente di valorizzare le diversità, l'empowerment femminile e favorisce un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo e partecipativo.

Il Sistema di Gestione è fondato su principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali, ed è volto a prevenire comportamenti discriminatori.

RCS considera la diversità di genere come una risorsa da potenziare, non solo all'interno dell'azienda, ma anche nelle relazioni con stakeholder esterni, fornitori, partner e Istituzioni.

3 PRINCIPI GENERALI, SCOPO E CONTESTO

RCS è orientata a migliorare e promuovere l'uguaglianza di genere e la valorizzazione delle diversità sul posto di lavoro con azioni concrete e pianificate attraverso la comprensione, l'inclusione e il riconoscimento delle unicità delle persone che lavorano in azienda.

L'attenzione di RCS alla Parità di Genere si concentra sull'intero ciclo di gestione del personale, che deve essere caratterizzato da pari opportunità di carriera, pari retribuzioni, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita delle collaboratrici e dei collaboratori.

Inoltre, l'azienda vuole garantire un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, discriminazioni, forme di molestia e abuso fisico, verbale e digitale.

La politica per la parità di genere di RCS trova riscontro nei presidi di controlli, nei processi e nei documenti del sistema di gestione integrato dell'azienda, tra cui:

- Procedure di Gestione del personale (inclusi i processi di selezione, formazione e di sviluppo delle carriere);
- Piani di comunicazione interna ed esterna;
- Regolamento contro ogni forma di violenza/molestia.

4 OBIETTIVI E IMPEGNO PER RAGGIUNGERE LA PARITÀ DI GENERE

Nel Piano Strategico, l'Azienda stabilisce obiettivi specifici e misurabili per il Sistema di Gestione, integrando l'utilizzo di Indicatori di Prestazione (KPI) suddivisi nelle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022, come di seguito elencate:

- Selezione e assunzione;
- Gestione della carriera e opportunità di crescita in azienda;
- Equità salariale;
- Gestione della genitorialità e cura;
- Conciliazione vita-lavoro;
- Prevenzione di abusi e molestie.

L'Azienda insieme al Comitato Guida, incaricato di vigilare sulla parità di genere, si impegnano a

- Comunicare sia internamente che esternamente, anche attraverso l'organizzazione di eventi e iniziative di marketing, la volontà di perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile, eliminando così pregiudizi culturali, sociali legati all'idea di "ruoli prefissati";
- Far evolvere i processi aziendali individuando i presidi di controllo volti a garantire la parità di genere;
- Migliorare i processi di gestione del personale in tutte le fasi della vita lavorativa in RCS, con particolare attenzione al processo di recruiting, perseguendo l'inclusione e valorizzando le diversità;
- Garantire opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda promuovendo la consapevolezza, la formazione, lo sviluppo personale e l'autonomia;
- Realizzare l'equità remunerativa per tutte le persone;
- Tutelare la genitorialità, la conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo;
- Garantire equità di rappresentanza per genere all'interno dei panel di tavole rotonde, eventi e convegni;
- Rafforzare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica, molestia e discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere,

all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

5 PROGRAMMI PER LA PARITÀ

Nonostante nell'organico attuale prevalga, per motivi legati al settore di riferimento, la presenza di personale maschile, RCS si impegna a raggiungere l'equità di genere attraverso le seguenti linee d'azione.

▪ STILE DI LEADERSHIP

Il Comitato Guida assicura, nei confronti delle/dei responsabili, la diffusione di uno stile di leadership fondato sui valori della diversità e dell'inclusione, dai quali discendano comportamenti che permettano, giorno per giorno, la valorizzazione delle proprie persone e la promozione della parità di genere.

Risultati attesi:

- Formazione specifica sulle competenze manageriali di inclusione;
- Rappresentatività di genere negli avanzamenti di carriera;
- Monitoraggio della percentuale di donne promosse a ruoli di leadership.

▪ RUOLI E PROCESSI AZIENDALI

RCS si impegna per favorire un sistema di gestione con ruoli e processi che tengano conto delle caratteristiche e dei bisogni di tutte le persone in organico e favoriscano la collaborazione interna.

Risultati attesi:

- Equità salariale: definire un piano retributivo che assicuri equità per tutte le persone;
- Revisione processi: individuare nei processi i presidi di controllo volti a rimuovere gli ostacoli al raggiungimento delle parità di genere;
- Supporto alla genitorialità: sviluppo e monitoraggio di un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità. Attivazione di percorsi di supporto su richiesta al rientro dall'evento di maternità/paternità in caso di periodi di assenza dal lavoro prolungati. Valorizzazione dell'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze;
- Conciliazione vita-lavoro: garantire forme di flessibilità/smartworking per specifiche esigenze, nonché la diffusione di prassi per la realizzazione delle riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare.

▪ **COMPORAMENTI E LINGUAGGIO INCLUSIVI**

Con l'obiettivo di sensibilizzare rispetto a comportamenti e linguaggi inclusivi, RCS vuole favorire lo sviluppo di un ambiente basato su relazioni collaborative e rispettose della diversità.

Risultati attesi:

- Definire un piano di comunicazione interno ed esterno;
- Realizzare progetti, in collaborazione con altri soggetti, aventi l'obiettivo di orientare il genere femminile a seguire le proprie aspirazioni, eliminando gli ostacoli all'accesso a discipline tecnico-scientifiche (STEM) e in generale ad ambiti e attività lavorative in cui le donne sono sottorappresentate o assenti;
- Effettuare una formazione dedicata al linguaggio inclusivo.

▪ **SELEZIONE INCLUSIVA**

Nel processo di selezione RCS si impegna ad assicurare che l'iter di selezione risponda a criteri di oggettività e professionalità, al fine di garantire pari opportunità a tutte le persone che si candidano, considerando la loro unicità, la pluralità e la diversità.

Risultati attesi:

- Sviluppo di una linea guida di riferimento per la preparazione degli annunci di lavoro e per lo svolgimento dei colloqui di selezione;
- Laddove possibile, adozione della lingua inglese per il job posting al fine di garantire la neutralità del linguaggio negli annunci di lavoro.

▪ **PROCESSI DI SVILUPPO INCLUSIVI**

RCS si impegna a creare un processo di sviluppo sempre più flessibile rispetto alle esigenze di tutto il personale, al fine di valorizzare e trattenere talenti e garantendo pari opportunità di sviluppo.

Risultati attesi:

- Perseguire la trasparenza nei criteri di valutazione e un'accessibilità diffusa ai percorsi di sviluppo;
- Monitorare i percorsi di sviluppo attivati e darne visibilità attraverso un'adeguata comunicazione interna.

▪ **MONITORAGGIO OBIETTIVI E INDICATORI DI PRESTAZIONE**

RCS si impegna a strutturare un'analisi dei dati che consenta, a partire da obiettivi definiti e condivisi, di rivedere i processi aziendali, potenziare la risposta ai bisogni delle persone, generare senso di appartenenza e, più in generale, migliorare il clima aziendale.

Risultati attesi:

- Sviluppo di un sistema di raccolta, analisi, monitoraggio e lettura dei dati;
- Istituzione di momenti dedicati all'analisi e al monitoraggio dei dati (Comitato Guida).

6 APPROVAZIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO

La responsabilità della verifica della presente Politica, dell'attuazione e delle relative modifiche, è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

A tal fine, il Comitato Guida si impegna a:

- rivedere periodicamente la Politica stessa (in occasione del riesame del Sistema di Gestione), adattandola alle nuove esigenze organizzative, ambientali, sociali, di mercato, o comunque indicate dalla Capogruppo;
- comunicarla e metterla a disposizione di tutti i soggetti interessati.

Allo stesso modo, il Comitato Guida si impegna ad effettuare un monitoraggio periodico in merito allo stato di avanzamento delle azioni strategiche pianificate.

Tale Politica costituirà la base per la formazione e sensibilizzazione nei confronti del management di RCS.

7 RIFERIMENTI NORMATIVI

UNI/PdR 125:2022

Linee Guida INAIL: "RI-CONOSCERE PER PREVENIRE I FENOMENI DI MOLESTIA E VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO"

FAQ ACCREDIA-UNI/Applicazione UNI/PdR 125:2022.

Milano, 10 giugno 2024

RCS S.p.A.

Il Direttore Generale

Alberto Nobili


