

Politica Per La Parità Di Genere

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

In coerenza con la visione strategica, Ragù Communication S.r.l. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale strumento atto a valorizzare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, in una visione d'impresa che promuove la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento dell'attestazione rappresenterà solo il primo passaggio nell'implementazione della politica e del sistema, in ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere perseguiti mediante l'adozione di policy idonee a ridurre il divario di genere, con 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 sono:

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

L'impegno di Ragù Communication S.r.l. affinché il proprio sistema di gestione per la parità di genere soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è finalizzato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea e, in continuità, con la EU Gender Equality Strategy 2025-2030* - 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

La Direzione ritiene importante l'adozione e il mantenimento del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività come strumento per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati.

Ragù Communication S.r.l. 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/le propri/e dipendenti attraverso la concessione di modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*), ove applicabili, 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 che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

Attraverso la pubblicazione della presente Politica sul proprio Sito, l'Organizzazione fornisce un efficace ed effettivo approccio di comunicazione esterna. L'obiettivo di voler rendere fruibile la stessa da tutto il personale avviene, altresì, attraverso diversi canali di comunicazione interna che, ad esempio, includono la formazione, la messa a disposizione del materiale formativo e il questionario interno;

- ✓ ad assicurare l'istituzione, presenza ed efficacia di un Comitato Guida per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni in conformità alle prescrizioni della PdR;
- ✓ a garantire che il linguaggio e l'approccio, in fase di recruitment e durante la fase successiva di on-boarding, siano privi di qualsiasi riferimento e atteggiamento discriminatori per assicurare una selezione neutrale e un ambiente di lavoro protetto;
- ✓ a prevenire ed evitare qualsiasi tipo di molestia fisica, verbale e psicologica nell'ambiente di lavoro e a garantire la presenza di una procedura specifica per la gestione delle molestie e mobbing e tutela del personale attraverso la disposizione di un canale per le segnalazioni che sia fruibile da tutti e tutte, anche in modalità anonima;
- ✓ ad assicurare la presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership e l'equità salariale a parità livello. L'Organizzazione sostiene la partecipazione della donna all'interno del mercato economico del lavoro, nel proprio contesto lavorativo, alla vita economica e alle decisioni economiche e politiche incentivando un allargamento atto all'innovazione e alla performance;
- ✓ a garantire l'attuazione di meccanismi di protezione del posto di lavoro e garanzia del medesimo livello retributivo nel periodo di post-maternità, e di benefits dedicati al rientro maternità/paternità, come ad esempio il part-time temporaneo reversibile e la flessibilità oraria.

OBIETTIVI SPECIFICI SULLA PARITÀ DI GENERE

Le policy specifiche per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, riguardano ai temi fondamentali del Piano strategico e della Prassi di Riferimento:

1. Governance
2. Processi HR
3. Selezione ed assunzione (recruitment)
4. Gestione della carriera
5. Opportunità di crescita ed Inclusione delle donne in Azienda
6. Equità salariale
7. Genitorialità, cura
8. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
9. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche aziendali, prevede, ai fini di valutarne la continua idoneità, 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.