RDC Research & Development Consulting

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Data di aggiornamento del documento: 20.02.2024

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Controllo	Approvazione
0	*20.02.2024*	*Prima emissione*	Resp. del SGPG	Per il Comitato Guida	Leg. Rapp.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I principi fondamentali alla base della politica per la parità di genere di **RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl** 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 **RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl** concentra i propri impegni, affinché il proprio sistema di gestione per la parità di genere (SGPG) soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è in linea con la *strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea, e orientata* 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

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la direzione di **RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl** ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl 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

Nello specifico, gli impegni assunti da **RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl** sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti 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 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 business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;*
- *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

RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl 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. **RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl**, 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 leadership di genere;*
- *la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;*
- *i percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono 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;*
- *considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile;*
- *le fasi di distacco del personale in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere;*
- *le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.*

Equità salariale

RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere: i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso non vengono considerati asimmetricamente. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, **RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl** 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'intero staff;*
- *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

RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra

il lavoro e le nuove occorrenze emerse. **RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl** 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;*
- *il supporto alle attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a;)*
- *il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini.*

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, 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;*
- *il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;*
- *il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.*

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. **RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl** attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- *l'individuazione di abusi e molestie;*
- *la pianificazione in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;*
- *la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;*
- *l'assoluta tutela, delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;*

– *lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere;*

RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl ha predisposto un modulo standard per la segnalazione al comitato guida, in qualità di responsabile del monitoraggio dell'attuazione efficace della presente politica, ed ha attivato i seguenti canali di comunicazione:

A MANO: attraverso un modulo standard di segnalazione al Comitato Guida e un Modulo standard di segnalazioni da recapitare al Comitato Guida personalmente o tramite diretto responsabile.

PER POSTA: le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo Via Antonio Silvani, 130 - 00139 Roma (RM) A garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in una busta chiusa e rechi la dicitura "riservata personale" al soggetto destinatario della stessa.

COMUNICAZIONI VERBALI: nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), i componenti del Comitato Guida hanno il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del Dipendente/Collaboratore da cui riceve la comunicazione.

E-MAIL: le comunicazioni e-mail all'azienda devono essere inviate ai seguenti indirizzi e-mail: mailto:comitatoguidapdr125@gmail.com.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche, 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

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente politica.

RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl si impegna alla promozione e divulgazione della presente politica per la parità di genere a tutto il personale dipendente e collaboratori, anche mediante la previsione di sessioni formative differenziate in funzione degli ambiti di operatività, dei

ruoli e delle responsabilità. Il documento sarà reso disponibile anche a tutti i portatori di interessi (Stakeholder) sul sito internet aziendale affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori che **RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl** riconosce e rispetta.

L'idoneità della presente politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del sistema di gestione aziendale.

Roma (RM), 20.02.2024

RDC – RESEARCH & DEVELOPMENT CONSULTING Srl

(Legale Rappresentante)

RDC
RESEARCH & DEVELOPMENT
CONSULTING SRL
(Il Legale Rappresentante)