

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

MISSION E VISIONE STRATEGICA

L'azienda Ri.Mos. Srl, fondata nel 1988, focalizzata nella produzione e commercializzazione di dispositivi medici, di prodotti cosmetici e di prodotti per uso veterinario,

Si impegna a valorizzare l'impegno e la sensibilità dimostrata negli anni passati rispetto alle politiche di parità di genere e ad essa collegate.

La certificazione si attua per tutta l'organizzazione ed è estesa a tutti i reparti aziendali.

LO SCOPO DELLA PRESENTE POLICY

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, il Legale Rappresentante ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

La presente Politica è pubblicata sul sito aziendale all'indirizzo: www.rimos.com

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
- FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'attenzione con la quale l'azienda Ri.Mos concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - 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 RiMos 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.

Quindi il Legale Rappresentante di Ri.Mos 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 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.

- ✓ A promuovere attività o iniziative finalizzate al mantenimento o al miglioramento dello stato di salute dei propri collaboratori.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

L'organizzazione, adottando un Piano Strategico per la Parità di Genere, si impegna formalmente ad adottare atti, procedure, comportamenti che curino i seguenti ambiti fondamentali:

1. **Selezione ed assunzione (recruitment):** l'organizzazione si doterà di procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere; si adopererà affinché le descrizioni della persona da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne; non permetterà che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.
2. **Gestione della carriera:** in relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione si occuperà di definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali; di tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni; di rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff; a creare un ambiente lavorativo che favorisca la *diversity* e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti; a pianificare attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati utili ad effettuare un riesame del Piano Strategico; a prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato.
3. **Equità salariale:** l'organizzazione si impegna a dotarsi di mansionario della singola impresa che completi e dettagli quello generico dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive; a predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare; a informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare; a verificare che il programma di welfare, ove esistente, consideri le esigenze delle persone di ogni genere ed età.
4. **Genitorialità, cura:** rispetto a tale tema l'azienda si occuperà di predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. programmi di formazione per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo; di predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo); di attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità; di pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale



- (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di “engagement” da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità;
5. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance):** l’organizzazione con la presente policy si impegna a dotarsi di misure per garantire l’equilibrio vita-lavoro (*work-life balance*) rivolte a tutti/e i/le dipendenti; di stabilire/promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta; di effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti; di offrire la possibilità di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile a chi ne faccia richiesta ; di garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale; di garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc. e in maternità
 6. **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro:** in particolare, l’organizzazione si cura di individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro; di preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro; di prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (*sexual harassment*) in ogni forma; di prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano; di pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all’interno o nello svolgimento del proprio lavoro all’esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto); di valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista; di prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati; di assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile rispettosa e neutrale.
 7. **Comunicazione:** per dare massima attuazione e diffusione alle azioni del Piano Strategico, l’organizzazione si impegna a predisporre e diffondere alle proprie parti interessate (stakeholder) un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere (o più in generale sui temi DEI); a basare la propria comunicazione interna ed esterna (marketing, pubblicità) sulla responsabilità (evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un’immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere); a identificare le parti interessate con le quali instaurare una comunicazione rispetto ai temi della parità di genere, in particolare in ambito lavorativo; a garantire che la comunicazione sia coerente con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico; ad allineare la comunicazione interna ed esterna ai valori e alla cultura aziendale.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, 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 a cadenza annuale degli obiettivi sulla parità di genere.

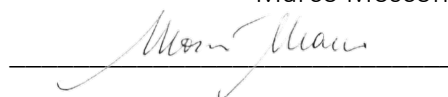
DIFFUSIONE DELLA POLITICA

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 istituzionale www.rimos.it.

Mirandola, il 13.05.2026

Il legale rappresentante,

Marco Mosconi



Mod. PG 06 Rev. 00