



Parità di genere: per Ricoh Italia un'opportunità di evoluzione costante

Descrizione

Il divario di genere, o "gender gap", è un fenomeno complesso che colpisce tristemente il nostro Paese. In base alla graduatoria pubblicata dal "Global Gender Gap", l'Italia nel 2023 scivola dal 63° al **79° posto**, nella classifica che misura la distanza di vari Stati verso l'agognata parità. I dati non sono assolutamente dei più confortanti! Sono diversi gli ostacoli che si frappongono al raggiungimento della parità di genere: culturali, sociali, etnografici ed economici.

La donna, disegnata dalle regole imposte dal patriarcato, è sempre stata vista nel ruolo subalterno di eterna madre ed "angelo del focolare domestico", negandole la possibilità di far carriera e di realizzarsi nel mondo del lavoro, al pari di un uomo. La **discriminazione contro le donne** è una delle più grandi violazioni dei diritti umani a cui continuiamo ad assistere. Per sradicarla è necessario agire a più livelli, partendo in primis da **politiche attive** dedite all'**inclusività**.

Battaglia portata avanti con convinzione da **Ricoh Italia**, che ha ottenuto la **certificazione UNI/PdR 125:2022**, uno step importante nella realizzazione di un ambiente di **lavoro inclusivo**, rispettoso delle diversità e promotore delle pari opportunità. Negli anni **impegno di Ricoh**, che affianca le aziende nell'innovazione tecnologica fornendo prodotti e servizi digitali, si è rafforzato verso la collettività, allineandosi agli obiettivi delle Nazioni Unite per uno sviluppo più sostenibile.

Approfondiamo le strategie aziendali e le opportunità che **Ricoh Italia** garantisce ai propri dipendenti con **Elisabetta Bertoldi**, HR Manager.

I valori che Ricoh propone, facendo della sostenibilità, dell'innovazione e dell'inclusione dei capitali, hanno portato ad ottenere la certificazione UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere. Vuole raccontarci di cosa si tratta?

L'argomento della "Diversity & Inclusion" è un tema, oramai, all'ordine del giorno, a cui abbiamo sempre guardato con attenzione. Ci siamo posti un quesito: **cosa deve fare un'azienda affinché sia innovativa?** Ed ecco che è arrivato un paragone con la natura: un ambiente naturale è produttivo solo quando non vi è una specie che sovrasta un'altra. La biodiversità deve essere molto ben rappresentata! Il Gruppo Ricoh in Italia può contare su oltre 1300

persone, in un settore, quello dell'Information Technology, che si caratterizza per una fortissima presenza maschile. La certificazione è una vera e propria sfida: da un lato una normativa recente, perché risalente al 2022, con una storia limitata, dall'altro ci ha spronato a ragionare sul tema della sostenibilità. Questo progetto infatti inserisce in un panorama molto più ampio, ovvero in quello della **Corporate Social Responsibility**, nel quale essere inclusivi è il primo step.

Entrando un po' più nel dettaglio, quali sono le aree di valutazione di questa certificazione?

L'analisi si è soffermata prima di tutto sull'area **cultura** e **strategia**, valutando quanto la visione di **Ricoh Italia** e i valori che la caratterizzano siano coerenti con gli obiettivi di **parità**, **inclusione** e attenzione alla **gender diversity**. Dal padre fondatore, ben 88 anni fa, l'azienda erige le sue basi su **inclusione**, **fiducia** ed **amore**, parole che apparentemente sembrano estranee dal contesto del business, ma che per Ricoh non lo sono. In particolare, sono stati presi in esame aspetti qualitativi come, ad esempio, la capacità di promuovere comportamenti corretti e di organizzare momenti formativi sul tema della Diversity.

È stata successivamente analizzata la **governance**, ovvero l'insieme dei processi di gestione dell'azienda: l'ente certificatore ha verificato la presenza di **donne in posizioni di leadership** e l'esistenza di procedure volte a identificare e superare qualsiasi forma di non inclusività. Tutto ciò non fa altro che dimostrare quanto Ricoh creda in questi aspetti valoriali.

Una particolare attenzione è stata poi prestata a tutte le **procedure in ambito HR**, ovvero quello delle **Risorse Umane**. Nello specifico, sono stati analizzati i processi per capire se siano basati sui principi di inclusione e rispetto delle diversità. Per noi il tema del **gender** è molto più vasto, non è la mera distinzione tra uomo e donna, ma è anche equità dei trattamenti con **medesime retribuzioni**, lo **stop ai part time forzati**, la **tutela della genitorialità** e la **conciliazione vita-lavoro**, con programmi specifici per i congedi di maternità e paternità.

Nella nostra azienda proponiamo la **formazione in egual misura**, sia alle donne che agli uomini. Le statistiche parlano chiaro: le donne, mediamente, fanno meno formazione. Perché? Indubbiamente hanno meno tempo da dedicare allo sviluppo ed all'auto-sviluppo per una questione di **bilanciamento vita-lavoro**. Molto spesso le lavoratrici sono infatti sia mamme che care-giver. In più, si sentono meno incentivate ad investire nella propria carriera e ciò comporta il sentirsi meno legittimate ad ottenere promozioni o aumenti di stipendio sul posto di lavoro.

Quali saranno i vostri prossimi passi per la Diversity and Inclusion?

A nostro giudizio i modi in cui le aziende possono contribuire a migliorare la parità di genere sul posto di lavoro sono molteplici. Crediamo che bisogna partire dall'eliminazione degli stereotipi di genere, attraverso riforme ad hoc; un esempio? Favorire **interventi formativi** per la **genitorialità condivisa**. È giunta l'ora di cambiare il trend nelle aziende.

Ancora, bisogna colmare il divario di genere nel mercato del lavoro con una particolare attenzione al **divario retributivo**: fondamentale la formazione **dell'empowerment femminile**. Altrettanto importanti sono i **percorsi di formazione** per i nostri manager durante il processo di selezione: assumere pi1 donne competenti da un lato, e dall'altro, **zero tolleranza** verso gli atteggiamenti non inclusivi.

La Certificazione, inoltre, prevede anche che siano garantite delle "survey" da inviare a tutti i candidati per ottenere dei feedback, sia positivi che negativi, direttamente da loro e capire se la job interview si sia svolta in modo inclusivo e nel rispetto delle pari opportunit. Non da ultimo riteniamo che la **comunicazione** sia alla base del nostro progetto: anche il **linguaggio necessita di inclusivit**, deve essere pensato per debellare giudizi e stereotipi.

In quale modo la Certificazione della Parit di Genere potr influenzare il mondo del lavoro? Quale impatto potrebbe avere?

La parit di genere non  solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo pi1 prospero, sostenibile ed equo, con un miglioramento, quindi, del **benessere sociale**.

Per l'Italia tutta la situazione sul fronte dei diritti  abbastanza complessa, per questo crediamo che le aziende debbano essere in grado di supportare anche quello che il **welfare statale** non concede. Vogliamo un Paese pi1 giovane, attrattivo e competitivo, affinch i nostri giovani non siano costretti a scegliere una vita migliore altrove.

Come vedete le prospettive future per la condizione lavorativa delle donne in Italia?

Ricoh Italia, tramite varie iniziative, sta piantando i semi per i cittadini del futuro per far germogliare una societ che sia davvero inclusiva, favorendo il coinvolgimento anche dei **figli dei nostri dipendenti**. Il segreto  la cooperazione ed un buon lavoro di gruppo. Ci aspettiamo, in altre parole, un Paese che sia in grado di abbracciare la diversit come valore e che si impegni costantemente a superare le barriere per costruire un futuro equo. Basta con gli stereotipi e le discriminazioni. Vogliamo abbattere le **disuguaglianze di genere** creando un contesto lavorativo nel quale tutte le persone abbiano le stesse opportunit per poter esprimere il proprio potenziale.

Martina De Tiberis

CATEGORY

1. Le Interviste de L'Incontro

Categoria

1. Le Interviste de L'Incontro

Data di creazione

21/03/2024

Autore

martina-de-tiberis