

LA UNI/PdR 125: PARITÀ DI GENERE E SISTEMA DI GESTIONE

CHE COS'È LA UNI/PdR 125?

La UNI/PdR 125:2022 rappresenta una prassi di riferimento nazionale che definisce linee guida per la realizzazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere nelle organizzazioni.

La prassi introduce un modello organizzativo che consente alle imprese di adottare politiche e strumenti concreti finalizzati a garantire pari opportunità tra donne e uomini nei contesti lavorativi.

Il sistema è basato sull'analisi di specifici indicatori di prestazione e sul monitoraggio continuo delle politiche aziendali in materia di parità di genere.

Per Ma.Ris. Cooperativa Sociale l'adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere rappresenta un importante strumento per promuovere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa delle diversità, garantire pari opportunità nei processi di selezione, formazione e crescita professionale, prevenire ogni forma di discriminazione, monitorare l'andamento delle politiche aziendali relative alla parità di genere e assicurare trasparenza nei confronti delle parti interessate e dei lavoratori.

MA.RIS COOPERATIVA SOCIALE E L'APPLICAZIONE DELLA UNI/PdR 125

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato dalla Cooperativa si sviluppa attraverso sei aree principali di intervento individuate dalla UNI/PdR 125:2022.

1 – CULTURA E STRATEGIA. Ma.Ris. Cooperativa Sociale promuove una cultura organizzativa fondata sul rispetto delle persone, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle diversità.

L'organizzazione si impegna a diffondere i valori della parità di genere attraverso la comunicazione interna, promuovere comportamenti rispettosi e inclusivi nei luoghi di lavoro e sensibilizzare il personale sui temi dell'uguaglianza di genere.

La Direzione sostiene tali principi attraverso la definizione della Politica per la Parità di Genere e del Piano Strategico per la Parità di Genere.

2 – GOVERNANCE. La governance del sistema per la parità di genere prevede il coinvolgimento diretto della Direzione e delle principali funzioni aziendali.

Per garantire il presidio delle politiche di parità di genere è stato istituito il Comitato Guida per la Parità di Genere, con il compito di supportare la Direzione nell'attuazione del sistema e nel monitoraggio dei risultati.

Il Comitato rappresenta uno strumento fondamentale per garantire il corretto funzionamento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

3 – PROCESSI HR. Ma.Ris. Cooperativa Sociale garantisce che i processi di gestione delle risorse umane siano basati su criteri di equità, trasparenza e meritocrazia. In particolare, vengono assicurati processi di selezione e assunzione basati su criteri oggettivi, pari opportunità di accesso alla formazione e criteri chiari e trasparenti per lo sviluppo professionale e la crescita di carriera. Tali processi sono gestiti nel rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione.

4 – OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E INCLUSIONE. Ma.Ris. Cooperativa Sociale promuove l'accesso equilibrato alle opportunità di crescita professionale e ai ruoli di responsabilità. L'organizzazione si impegna a valorizzare le competenze e il merito, monitorare la presenza di donne nei ruoli organizzativi e promuovere condizioni che consentano un'equa distribuzione delle opportunità di carriera.

5 – EQUITÀ REMUNERATIVA. Le retribuzioni sono definite nel rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati e della normativa vigente. L'organizzazione monitora periodicamente la propria struttura retributiva al fine di individuare eventuali differenze non giustificate e promuovere condizioni di maggiore equità.

6 – MONITORAGGIO ATTRAVERSO KPI. Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere prevede il monitoraggio delle prestazioni attraverso specifici indicatori chiave di performance (KPI).

Gli indicatori consentono di:

- misurare lo stato di attuazione delle politiche di parità di genere;
- monitorare l'andamento nel tempo;
- individuare eventuali criticità;
- definire azioni di miglioramento.

I risultati del monitoraggio vengono analizzati periodicamente dalla Direzione e dal Comitato Guida nell'ambito delle attività di miglioramento continuo del sistema.

CHE COS'È IL COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE

Il Comitato Guida per la Parità di Genere è l'organo interno incaricato di supportare la Direzione nell'attuazione e nel monitoraggio del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Il Comitato è composto da rappresentanti della Direzione e da figure aziendali coinvolte nei processi organizzativi.

DA CHI È FORMATO IL COMITATO GUIDA

- A. Manfredi (RSGPdG)
- P. Zonza (Responsabile HR)
- M. Ceffinati (Responsabile B.L. Dipendenze)
- D. Pedrazzi (Responsabile Ufficio Legale)

QUALI SONO I COMPITI DEL COMITATO GUIDA

Il Comitato Guida svolge le seguenti funzioni:

- monitorare l'attuazione delle politiche di parità di genere;
- analizzare i risultati degli indicatori di performance;
- individuare eventuali aree di miglioramento;
- proporre azioni correttive e preventive;
- promuovere iniziative di sensibilizzazione sui temi della parità di genere;
- supportare la diffusione della cultura della parità di genere all'interno dell'organizzazione.

STRUMENTI DI SEGNALEZIONE

Ma.Ris. Cooperativa Sociale mette a disposizione dei lavoratori strumenti per segnalare eventuali situazioni di:

- discriminazione;
- molestie;
- disparità di trattamento;
- comportamenti non inclusivi;
- violazioni delle politiche aziendali sulla parità di genere.

Le segnalazioni possono essere effettuate tramite l'apposito Modulo di Segnalazione M 01PR06_MODULO SEGNALAZIONE disponibile sul sito aziendale.

Le segnalazioni possono essere presentate in forma anonima o in forma nominativa e sono gestite nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e tutela del segnalante.

CONCLUSIONI

La promozione della parità di genere rappresenta per Ma.Ris. Cooperativa Sociale un elemento fondamentale della propria cultura organizzativa. La partecipazione attiva di tutto il personale è essenziale per garantire l'efficacia del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e contribuire al miglioramento continuo delle politiche aziendali.