

SO equal

**Sistema
di gestione
della PARITÀ
DI GENERE**

AI SENSI DELLA UNI/ PdR 125:2022

Perchè PARITÀ DI GENERE?

“Sii il cambiamento che vuoi vedere nel mondo”

Gandhi

Servizi Ospedalieri S.p.a. promuove un posto di lavoro accessibile e rispettoso, dove la diversità è abbracciata ogni giorno. Ogni individuo trova qui una comunità che accoglie le differenze. Il rispetto è la matrice che tiene insieme ogni azione e relazione. Come un marchio di qualità impresso su ogni pagina, Servizi Ospedalieri S.p.a. promuove il rispetto reciproco, condannando fermamente qualsiasi forma di molestia personale o sessuale, così come gli atti di bullismo.

Sistema di gestione UNI/PdR 125:2022: Cos'è?

La Uni/Pdr 125: 2022 è una prassi di riferimento - ovvero un documento pubblicato dall'UNI che definisce prescrizioni tecniche come primo riferimento volontario su nuovi temi non ancora consolidati nella normazione tecnica. Pubblicata il 16 marzo 2022, definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere attraverso l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La UNI/PdR 125:2022 prevede la misura, rendicontazione e valutazione dei dati relativi al genere nelle Organizzazioni, con l'obiettivo di:

- **colmare i gap attualmente esistenti;**
- **incorporare il paradigma della parità di genere nel DNA delle Organizzazioni;**
- **produrre un cambiamento sostenibile e durevole.**

Servizi Ospedalieri S.p.a. ha deciso di dotarsi di un sistema di gestione ai sensi della suddetta prassi al fine di promuovere la cultura per la parità di genere e prevenire tutti quei comportamenti che potrebbero sfociare in episodi di molestie e mobbing sul luogo di lavoro.

L'incremento della propria capacità inclusiva rappresenta, inoltre, per l'azienda un valore sempre più riconosciuto sul mercato in quanto capace di portare una maggiore capacità creativa e di innovazione, valore che si traduce in vantaggio competitivo e successo in termini di immagine, reputazione, valore economico.

Il sistema di gestione sulla base della UNI/PdR 125 prevede l'elaborazione e l'adozione di specifiche policy, funzioni aziendali, procedure e piani che coinvolgano in particolare l'attivazione delle seguenti aree:

- **opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;**
- **politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;**
- **politiche di gestione dei processi aziendali.**



Elementi Chiave

La UNI/PdR 125 prevede che l'efficacia delle azioni intraprese dall'organizzazione al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità che sostenga la parità di genere, venga misurato rispetto ad un insieme di indicatori di natura qualitativa e quantitativa distribuiti su 6 Aree:

1. **Cultura e strategia;**
2. **Governance;**
3. **Processi HR;**
4. **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;**
5. **Equità remunerativa per genere;**
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**

Per ciascuna di queste aree sono state integrate le procedure già esistenti o redatte di nuove al fine di conseguire gli obiettivi di parità ed uguaglianza che l'Organizzazione si è prefissata di conseguire.



Politica per la parità di genere

Con la realizzazione di un sistema di gestione Uni/Pdr 125 Servizi Ospedalieri S.p.a. ha adottato una Politica per la Parità di genere che costituisce l'insieme dei principi etico-comportamentali che ispirano l'attività di tutta l'azienda nonché gli obiettivi che si vogliono conseguire nell'ottica di un miglioramento continuo in tema di parità ed inclusività.

La Politica necessita di essere diffusa all'interno e al di fuori dell'organizzazione e deve essere conosciuta da tutti i membri che ne fanno parte.

La Politica per la Parità di Genere verrà accompagnata da politiche specifiche relative alle esigenze dei vari settori.

Servizi Ospedalieri S.p.a. offre la possibilità di consultare e scaricare il testo integrale della Politica per la parità di genere al seguente indirizzo web:

<https://www.serviziospedalieri.it/doc/compliance/Politica-Parita-di-genere.pdf>



Comitato Guida per la Parità di Genere

Il comitato Guida per la Parità di Genere è un organo collegiale composto da:

- Antonioni Daniela;
- Bagni Antonella;
- Bentivoglio Matteo;
- Rugin Silvia Referente del Comitato Guida;
- Senzani Camilla

Il Comitato Guida ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei principi della Politica per la Parità di genere e del sistema di gestione Uni/Pdr 125. I principali compiti del Comitato Guida sono:

- **Supervisionare** l'attuazione, l'aggiornamento e la diffusione della Politica per la parità di genere di Servizi Ospedalieri S.p.a.;
- **Redigere ed aggiornare**, anche con la collaborazione di consulenti esterni, il piano strategico;
- **Partecipare di concerto** con l'Alta Direzione alla revisione periodica almeno annuale del sistema;
- **Fornire consulenza e guida** al personale circa il sistema per la parità di genere e tutte le questioni collegate a questo specifico ambito;
- **Relazionare** sulla prestazione del sistema per la parità di genere al CdA, alla Direzione ed alle altre funzioni, nel modo opportuno.

Il Comitato Guida si riserva di svolgere indagini a campione tramite la somministrazione di appositi questionari ai vari settori aziendali al fine di verificare periodicamente il grado di diffusione e di sensibilizzazione ai temi della parità di genere.

Ogni lavoratore dell'organizzazione può rivolgersi direttamente al Comitato Guida per avere chiarimenti circa qualsiasi dubbio relativo alle tematiche della parità di genere. Si può comunicare con il Comitato attraverso la casella e-mail: comitatoguida_paritadigenere@serviziospedalieri.it.

Segnalazioni

Al fine di prevenire episodi di discriminazione, violenza verbale e/o fisica, molestie e mobbing.

Ogni membro dell'organizzazione è chiamato a segnalare al Comitato Guida qualsiasi comportamento, anche potenzialmente discriminatorio, che potrebbe sfociare in episodi di violenza o molestie sia fisiche che verbali.

Anche in forma anonima tramite i seguenti canali:

- e-mail indirizzata a: comitatoguida_paritadigenere@serviziospedalieri.it;
- tramite posta o consegna a mano al seguente indirizzo:
Servizi Ospedalieri S.p.A. - Comitato Guida per la Parità di Genere - Via Calvino, 33 - 44122 Ferrara

Comunicazione

La società odierna è eterogenea, composta da numerose diversità che collaborano tra di loro per raggiungere disparati obiettivi. In ogni ambiente (scolastico, lavorativo o privato) si dovrebbe tener conto delle differenze esistenti tra ogni singolo individuo e delle specifiche caratteristiche, capacità ed esigenze di ognuno. Nelle aziende si sta facendo sempre più spazio una politica volta all'inclusività, che parte dall'azione di un linguaggio inclusivo.

È un passo importante da compiere in ogni realtà, poiché il linguaggio è ciò che mette in comunicazione le persone e, quindi, i lavoratori e che consente di veicolare messaggi, valori, opinioni e strategie da portare a termine con uno sforzo comune.

Il linguaggio inclusivo è un tipo di linguaggio in cui non sono presenti espressioni o parole che possano creare delle discriminazioni in base ad elementi quali il genere, l'orientamento sessuale, provenienza, nazionalità, colore della pelle, religione, stato socioeconomico, capacità personali e tanto altro ancora. Non fa utilizzo di bias cognitivi, di cliché e di stereotipi.

La comunicazione inclusiva non vuole escludere, ma vuole rivolgersi a tutti senza distinzioni e senza provocare offese. Non mira ad annullare le differenze e le molteplicità, al contrario, le mette in luce e le riconosce senza però renderle limiti o ostacoli per la creazione di rapporti e relazioni.

Servizi Ospedalieri S.p.a. ha deciso di adottare delle politiche volte alla diffusione e all'utilizzo di un linguaggio inclusivo sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

L'adozione di un linguaggio inclusivo può apportare grandi vantaggi in un'azienda. Oltre a favorire un maggiore senso di appartenenza, che produce un maggiore impegno e responsabilità da parte dei lavoratori, stimola un confronto genuino e positivo.

