



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Il Sistema di certificazione della parità di genere, introdotto nella Missione 5 del PNRR e disciplinato dalla legge n. 162 del 2021 (legge Gribaudo) e dalla legge n. 234 del 2021 (legge Bilancio 2022), è uno strumento essenziale volto a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro, migliorare la coesione sociale e territoriale, nonché di fondamentale importanza per la crescita delle imprese e dell'economia del nostro Paese.

L'obiettivo dell'Opera Primaziale Pisana è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ribadendo il proprio impegno a rispettare e a divulgare attivamente i principi di inclusione previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

Opera Primaziale Pisana è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione UNI/PdR 125 operando attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.

Promuove la valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantiene processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business rimuovendo qualunque ostacolo culturale, organizzativo e materiale che potrebbe limitare l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Opera Primaziale Pisana preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali attuando strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità





POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-D

Pag. 2 di 3

assicurando la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle risorse presenti nell'organizzazione in tutto il "ciclo di vita" del percorso lavorativo che si concretizza negli aspetti di Selezione ed assunzione (recruitment), Gestione della carriera, Equità salariale, Genitorialità, cura, Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance), Prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nei processi di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, principi di neutralità rispetto al genere nei criteri di selezione basati esclusivamente sulla professionalità, competenza, specializzazione, esperienza puntando ad un bilanciamento nei ruoli della presenza di uomini e donne nell'organico e con previsione di una retribuzione non influenzata dal genere riferita alle mansioni e alle responsabilità ed una remunerazione variabile bilanciata.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione 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. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando: principi di bilanciamento nei ruoli, progettazione dei percorsi di carriera rivolti indifferentemente dal genere, offerta di percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze atti a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale assicura l'equità salariale a prescindere dal genere, 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. I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff e a chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione supporta 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, sostiene la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento, promuove il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge, assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a), supporta i padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati in piani di welfare strutturati

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)





POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-D
Pag. 3 di 3

La nostra organizzazione 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.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono l'individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati, 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, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni e di misure idonee di repressione.

La presente politica è definita, riesaminata periodicamente e monitorata dall'Alta Direzione di concerto con il Comitato Guida e coordinata dal Responsabile di Sistema designato dal management ed in possesso di competenze organizzative e di genere.

L'Alta Direzione si assume la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi precedentemente indicati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira sono associati degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico e nelle relative procedure con indicazione delle risorse indicate nel suddetto piano.

La politica sulla parità di genere e collegate sono comunicate all'interno dell'organizzazione e pubblicate sul sito internet.

Allo scopo di favorire e promuovere l'empowerment e la leadership femminile, l'organizzazione attua piani di formazione annuali anche individuali, tali da soddisfare le esigenze formative individuate con verifica dell'efficacia degli interventi formativi, oltre ad assicurare l'utilizzo di questionari di soddisfazione in maniera metodica.

Data: 26/06/2023

Documenti:

Piano strategico per la Parità di Genere

Policy e procedure di parità di genere

Procedure del sistema di gestione

Manuale del sistema di gestione



Il Presidente

Dott. Andrea Maestrelli