



UNI PdR 125:2022 – La parità di genere

Comportamenti virtuosi ed egualitari tra i generi

maggio⁸²
cooperativa sociale
integrata

Certificare Maggio 82 in base ai principi della norma UNI PdR 125 significa affrontare i temi della disuguaglianza di genere e rimuoverli. Ecco i principali aspetti da ripensare.

Retribuzioni e carriere

Le donne sono penalizzate nella retribuzione e nei percorsi di crescita professionale, occupano livelli professionali inferiori e in settori meno remunerativi. Questi divari di genere non possono essere pienamente spiegati in base alle caratteristiche osservabili di uomini e donne, né alle libere scelte individuali delle donne o delle famiglie, né al contesto istituzionale. Sono invece frutto di fattori che hanno le loro radici in una cultura aziendale poco aperta alla parità di genere e che non vede penalizzata la sua scarsa attenzione alla parità di genere. Incentivi a valorizzare la parità di genere, sono misure efficaci per scardinare questa criticità che Maggio 82 adotta all'interno delle proprie modalità di selezione, assunzione e promozione delle risorse umane.

1 Retribuzioni e carriere

Equità salariale

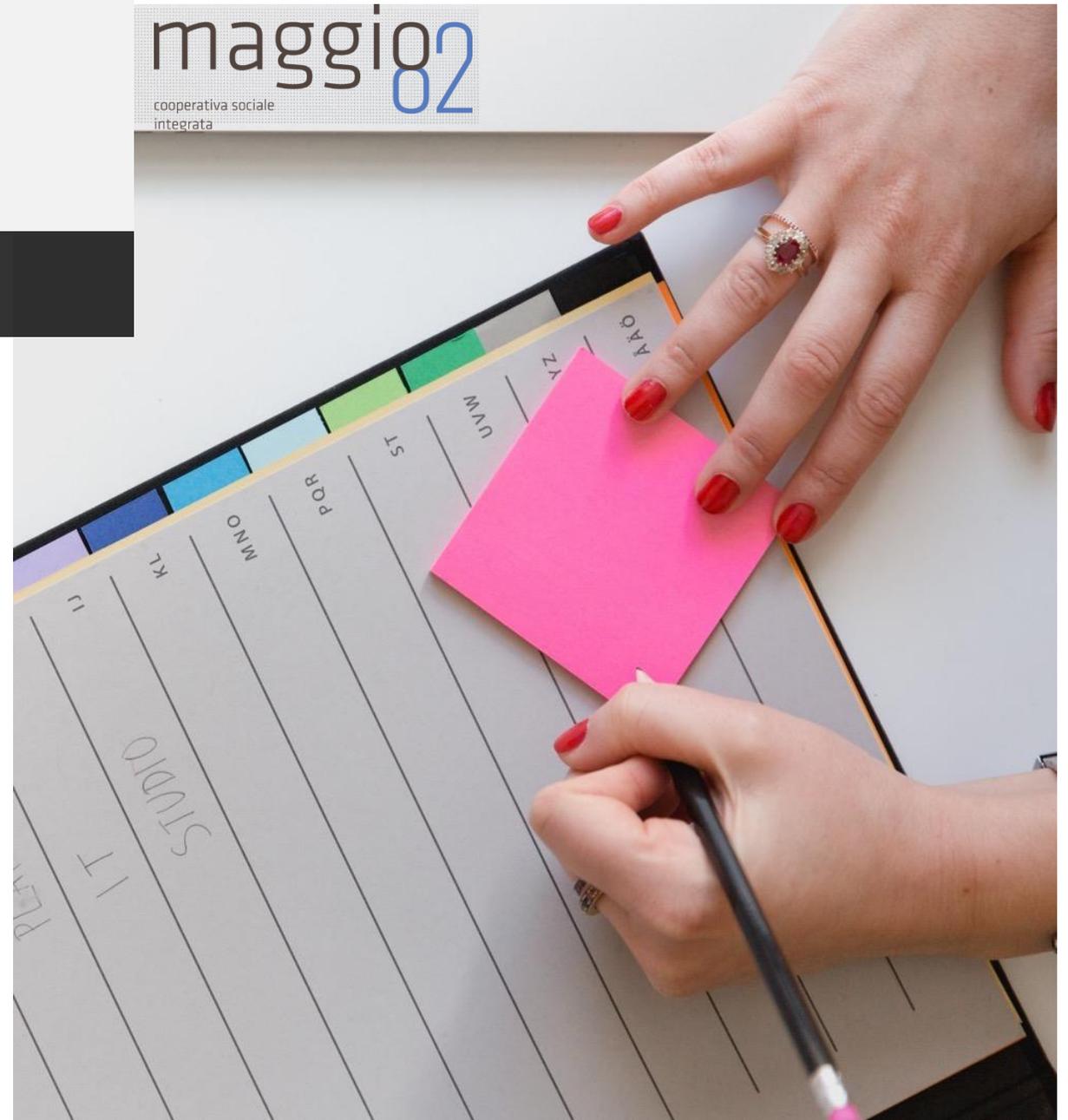
2 Genitorialità e cura della famiglia

Equilibrio familiare

Nonostante la puntuale e completa tutela legislativa presente nel Paese, la genitorialità è ancora elemento scoraggiante per l'occupazione femminile, poiché ad essa le organizzazioni attribuiscono un costo elevato e asimmetrico rispetto a quello legato alla paternità.

Sulla base di processi di discriminazione statistica, le organizzazioni attribuiscono alle madri mediamente un maggior coinvolgimento dei padri nella gestione della famiglia e della casa (evidenza provata dai dati) e quindi preferiscono assumere e promuovere uomini a cui non attribuiscono tali carichi.

Di conseguenza all'interno della coppia ci sarà un vero incentivo per la donna a dedicarsi maggiormente al lavoro di cura e al lavoro domestico e all'uomo a investire nel lavoro e nella carriera. Questo vale sia per la cura di figli/figlie che per altri compiti familiari, come la cura degli anziani o di altri individui fragili nel proprio nucleo familiare. Si genera dunque un equilibrio discriminatorio da cui è difficile uscire, senza misure specifiche disegnate per lo scopo



3 Bias gestionali e processi di gestione

Rimuovere gli stereotipi

I processi gestionali non sono neutri rispetto al genere. L'esistenza di *bias* espliciti ma anche impliciti all'interno delle organizzazioni è stata misurata da un'ampia letteratura economica.

Anche i processi di selezione non sono neutri: un gruppo di valutatori completamente maschile sarà meno in grado di valutare le capacità di una lavoratrice donna. Il risultato, tuttavia, non è efficiente, poiché può portare alla selezione di profili candidati non sulla base del merito e quindi della futura performance, ma sulla base di altre caratteristiche. In altri termini, la presenza dei *bias* è molto costosa.

Rimuovere i *bias* è estremamente difficile. Il primo passo è il riconoscimento della loro stessa esistenza, grazie ad indicatori oggettivi di misurazione.

Gestire i processi aziendali diventerà più efficiente.

La Politica della Parità di genere

Maggio 82 ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- ✓ rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- ✓ adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- ✓ adottare di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- ✓ adottare misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- ✓ garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i nostri lavoratori, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- ✓ implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- ✓ assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- ✓ definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere;
- ✓ estendere l'impegno di Maggio 82 verso la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle nostre attività, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile;
- ✓ selezionare, valutare e prediligere i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati;
- ✓ includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- ✓ adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;
- ✓ realizzare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;



I principi

- ✓ partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno di Maggio 82 in materia di Parità di Genere;
- ✓ rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- ✓ attenzione particolare dell'Alta Direzione nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
- ✓ promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.

Le segnalazioni

- Maggio '82 dice No a molestie, abusi, disparità salariale, mobbing di genere, disparità di razza, religione e nazionalità
- Sull'intranet aziendale trovate un link dedicato alla Parità di genere: scrivete e dite se abbiamo mancato nel rispetto di quello a cui vogliamo dire di no

<https://www.maggio82.com/maggio82/private/index.jsp>

Oppure scrivere direttamente a:

paritàdigeneremaggio82.it





Grazie

www.maggio82.it

