

CMSA ha intrapreso un percorso per promuovere e sostenere la parità di genere, come parte di una più ampia cultura dell'inclusività. Di seguito i principi ed i valori peculiari che contraddistinguono l'argomento.

PARITÀ DI GENERE E PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PdR 125:2022

La parità di genere è uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDG n.5) e rappresenta il cuore della missione 5 del PNRR italiano.

La **UNI/PdR 125:2022** è una prassi di riferimento che definisce linee guida per la certificazione della parità di genere all'interno delle organizzazioni, che traduce principi e valori in prestazioni aziendali misurabili, puntando a promuovere l'uguaglianza e l'inclusione attraverso un sistema di gestione basato su specifici indicatori di performance (KPI). In sintesi, la prassi **definisce i requisiti per un sistema di gestione della parità di genere, individua le aree e i KPI** necessari a misurare e migliorare l'avanzamento verso la parità di genere, **promuove la diversità e l'inclusione** come elementi strategici per la competitività aziendale.

Questo standard ha l'obiettivo di **superare stereotipi e discriminazioni**, accompagnando le aziende in un **processo di trasformazione culturale** per un ambiente di lavoro più **inclusivo, equo e rispettoso delle competenze di tutte le persone**. Il documento richiama inoltre i principi della **UNI ISO 30415:2021 "Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione"**, inserendo la parità di genere in un quadro più ampio di sostenibilità sociale e competitività.

Ottenerne la certificazione significa impegnarsi su finalità concrete come equità retributiva tra uomini e donne, parità di accesso alla formazione e alle opportunità di carriera, attenzione alle politiche di conciliazione vita-lavoro e genitorialità, costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro. La certificazione è di tipo volontario e, per ottenerla, l'azienda deve dimostrare il rispetto di una serie di indicatori di prestazione (KPI), declinati su diverse aree di intervento, elencate di seguito.

La certificazione secondo la UNI/PdR 125:2022 in definitiva rappresenta un **percorso virtuoso di crescita** e un'opportunità per le imprese di migliorare le performance aziendali, attrarre talenti, contribuire a una società più equa e ottenere un **vantaggio competitivo**. In questo scenario, uniformarsi alla prassi significa non solo adeguarsi a **standard riconosciuti** a livello nazionale ed europeo, ma anche investire in reputazione, performance e sostenibilità sociale.

LE 6 AREE DI VALUTAZIONE DELLA PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PdR 125:2022

La **UNI/PdR 125:2022** definisce una serie di Key Performance Indicator (KPI) che misurano il livello di inclusione e parità in azienda, suddivisi in 6 aree di valutazione:

1. CULTURA E STRATEGIA:

Comprende le politiche aziendali e la strategia generale volta a promuovere la parità di genere. Prevede l'attuazione di un piano strategico, procedure interne, attività di sensibilizzazione, formazione e analisi della percezione del clima aziendale in materia di parità di genere. I principi di inclusione e parità di genere devono essere coerenti con la visione, le finalità e i valori dell'ambiente di lavoro.

2. GOVERNANCE:

Analizza i meccanismi di gestione e controllo, verificando se la parità è presente nei processi decisionali, negli organi di governo e nei codici di comportamento. Verifica la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione

3. PROCESSI HR:

Considera l'equità nei processi di selezione, assunzione, promozione, valutazione delle performance e accesso alla formazione. Gli stadi del ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione devono basarsi su principi di inclusione e rispetto della diversità.

4. OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE:

Verifica il bilanciamento nelle carriere, la presenza femminile nei ruoli apicali e i percorsi di leadership al femminile. Misura il grado di accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e crescita interni.

5. EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE:

Analizza eventuali di vari retributivi a parità di ruolo e responsabilità, anche attraverso metriche come il gender gap. Misura il grado di accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e crescita interni

6. TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:

Valuta le Politiche di welfare, i congedi, la flessibilità organizzativa e il supporto alla genitorialità per entrambi i generi. Misura il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità e l'adozione di procedure che facilitino la conciliazione tra vita e lavoro.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La **politica per la parità di genere**, inserita all'interno della politica aziendale integrata, definisce i principi di riferimento dell'organizzazione individuando strategie e finalità di CMSA in relazione all'uguaglianza di genere. I destinatari della politica sono tutte le persone dell'organizzazione e le parti interessate che entrano in contatto con la nostra organizzazione.

Il personale è chiamato a rispettare i principi della politica, delle ulteriori policy ad essa collegate, delle procedure e dei regolamenti aziendali pertinenti.

CMSA riconosce la diversità, l'equità e l'inclusione come valori fondamentali della propria identità aziendale, nonché come principi strategici per la crescita e sviluppo del proprio modello organizzativo e di business, con una forte attenzione al rispetto dei diritti e della libertà delle persone. Su questa base, già consolidata attraverso l'implementazione di un sistema di gestione per la responsabilità sociale, CMSA opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta.

La politica è messa a disposizione di tutte le parti interessate attraverso la sua pubblicazione sul sito web aziendale <https://www.cmsa.it/>.

COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE

CMSA ha istituito un Comitato Guida per le pari opportunità, un organo interno deputato alla promozione, la tutela ed il monitoraggio della parità di genere nell'organizzazione. Il Comitato Guida ha tra i suoi compiti la ricezione, l'analisi e la gestione delle segnalazioni inerenti eventuali difformità rispetto a tematiche di parità di genere, diversità ed inclusione.

PIANO STRATEGICO

Il Comitato Guida redige un Piano Strategico che identifica le strategie aziendali per il miglioramento in relazione alle tematiche di selezione ed assunzione, gestione della carriera, equità salariale, genitorialità e cura, conciliazione dei tempi di vita e lavoro, attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico e verbale sui luoghi di lavoro, in coerenza con i principi della politica aziendale e delle policy ad essa correlate.

Per ciascuna tematica, il piano strategico definisce dunque obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo e assegnati in termini di responsabilità di attuazione.

SEGNALAZIONI

CMSA stimola e favorisce le segnalazioni da parte di lavoratrici e lavoratori in merito a comportamenti o situazioni che possono afferire a discriminazioni, molestie e mobbing. A questo scopo abbiamo predisposto specifiche modalità di segnalazione sui temi relativi alle pari opportunità, alla parità di genere, alla diversità ed inclusione, mettendo a disposizione del personale appositi canali per la segnalazione anonima di casi di discriminazione e/o molestia e adottiamo appropriate procedure per la loro raccolta, analisi e risoluzione a cura del Comitato Guida e della Direzione.

LA PARITÀ NON PUÒ ASPETTARE

La parità di genere è importante perché è un diritto umano fondamentale e un prerequisito per un mondo equo, sostenibile e prospero, che può migliorare il benessere sociale ed economico. Raggiungerla permette di sfruttare il potenziale di tutti, promuove società più inclusive, aumentare la produttività e l'innovazione, riducendo le disparità. Per questo invitiamo tutte le parti interessate a fare propri questi concetti e a collaborare alla creazione di ambienti lavorativo inclusivi.