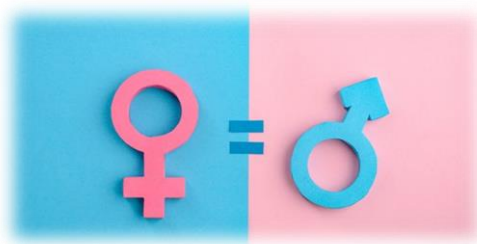


LA MERIDIANA PER LA PARITÀ DI GENERE UNI/PdR 125:2022



La Meridiana Scs, da sempre impegnata a valorizzare le diversità e a contrastare gli stereotipi e le violenze di genere, ha avviato un percorso di Certificazione sulla Parità di Genere mirato al consolidamento di una cultura delle pari opportunità e alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle diversità di genere, privo di ogni forma di discriminazione e che valorizzi le carriere femminili anche ai livelli dirigenziali.

La parità di genere rappresenta l'obiettivo n. 5 dell'**Agenda 2030**

per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritta nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU.

Negli anni, pertanto, è diventata una tematica di forte attualità in ambito nazionale e internazionale che ha portato all'introduzione, con legge n. 162/2021, della "Certificazione per la parità di genere" finalizzata ad attestare le politiche e le misure messe in campo dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere nel mercato del lavoro e rafforzare le misure di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Il 16 marzo 2022 è entrata in vigore la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 contenente le **linee guida** sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici indicatori prestazionali inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni. Le aree maggiormente interessate dall'attuazione di tale sistema di gestione sono, ad esempio, le **opportunità di crescita in azienda**, le **politiche per la gestione della genitorialità**, della **conciliazione dei tempi vita-lavoro** e la **"tolleranza zero" nei confronti di ogni forma di abuso e molestia**.

La Meridiana Scs, ispirata dai propri valori e principi espressi all'interno del Codice Etico, ha già portato avanti politiche aziendali volte alla sensibilizzazione sul tema della parità di genere. Tuttavia, sono ancora tanti gli sforzi che si possono mettere in atto per ottenere risultati ancora più ambiziosi nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, per migliorare anche in termini di efficienza e competitività.

IL COMITATO GUIDA

Nell'ambito di tale percorso, la Cooperativa ha istituito un **Comitato Guida**, nominato dal Consiglio di Amministrazione, per l'efficace adozione e applicazione della Politica per la Parità di Genere.

I componenti del Comitato Guida sono:

Direttore Generale, nonché Presidente del Comitato Guida – Fulvio Sanvito
Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane – Paola Pavanelli
Referente della formazione – Giulio Mauri
Responsabile del Sistema Qualità – Chiara Locatelli
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) – Ilaria Ballini

Tra i principali compiti del Comitato Guida vi è la redazione del Piano Strategico che definisce gli obiettivi che si intende perseguire dal punto di vista dell'inclusione, la supervisione della conformità alla Linea Guida UNI/PdR 125/2022 e la raccolta di eventuali segnalazioni di abusi e violenze.

POLITICHE AZIENDALI

La Politica per la Parità di Genere è definita dalla Direzione in coordinamento con il Comitato Guida e descrive l'impegno de La Meridiana nella cura dei propri assistiti (ospiti, residenti, utenti a domicilio e caregiver), nella

promozione del benessere dei lavoratori, sia dal punto di vista della salute e sicurezza sul lavoro, che dal punto di vista dell'inclusione: parità di genere, eliminazione di ogni forma di discriminazione.

La Direzione de La Meridiana, inoltre, definisce un budget annuale da utilizzare per il perseguimento, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Al fine di condividere con tutte le parti interessate i contenuti di tale Politica, il documento è pubblicato sul sito internet www.cooplameridiana.it nelle sezioni "Lavora con noi" e "Trasparenza", e all'interno della Intranet "Piattaforma Formazione" nella sezione "Documenti/Pianificazione".

PREVENZIONE E SEGNALEZIONE DI CASI DI MOLESTIE

La Cooperativa ribadisce con forza la propria attenzione al principio di "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale (molestia).

Un primo passo per il contrasto agli atti di molestia è la sensibilizzazione del personale alla segnalazione di eventi che hanno subito in prima persona o di cui ne sono venuti a conoscenza.

Come segnalare?	
Piattaforma WbPortal	Accessibile attraverso il sito web de La Meridiana https://cooplameridiana.it/trasparenza/whistleblowing/ (visionata esclusivamente dal soggetto preposto alla gestione delle segnalazioni).
Casella di posta elettronica	segnalazioni@cooplameridiana.it (visionata esclusivamente dal soggetto preposto alla gestione delle segnalazioni).
Servizio di posta ordinaria (<i>anche per le segnalazioni anonime</i>)	Le segnalazioni vanno inviate all'indirizzo Viale C. Battisti 86 – 20900 Monza all'attenzione del Comitato Guida per la Parità di Genere.
Cassetta di raccolta interna (<i>anche per le segnalazioni anonime</i>)	Posizionata vicino alla Bacheca Aziendale (Piano -1 RSA San Pietro, corridoio spogliatoi), utilizzando il modulo - MOD.Scheda registrazione eventi .

Come verranno gestite le segnalazioni?	
Il Comitato Guida per la Parità di Genere provvederà, a:	
- rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; - garantire un diligente seguito alle segnalazioni ricevute (per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate etc.); - fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.	

Nel rispetto della normativa, La Meridiana ha attivato programmi di prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro che valutano i pericoli, i rischi, le misure da attuare e gli obiettivi da perseguire. In particolare annualmente, viene proposta ai lavoratori e alle lavoratrici un'**indagine** volta a monitorare la percezione di tutto il personale sul clima organizzativo e sulla qualità delle relazioni interpersonali.

L'intento è quello di ottenere informazioni che consentano alla Cooperativa di definire azioni correttive di miglioramento. I risultati dei questionari somministrati saranno analizzati dal Comitato Guida, che avrà l'onere di identificare le aree di criticità e individuare le azioni correttive da attuare.