



INFORMATIVA SULLA PARITA' DI GENERE UNI PdR 125:2022

Ovdamatic ha recentemente deciso di avviare un percorso finalizzato all'ottenimento della Certificazione sulla Parità di Genere, mirato all'adozione e al consolidamento di una cultura delle pari opportunità, che garantisca e favorisca la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle diversità di genere, privo di ogni forma di discriminazione e nel quale le carriere dei propri dipendenti di sesso e genere femminile siano valorizzate e a cui non siano preclusi ruoli e livelli manageriali.

La società riconosce che la parità di genere una tematica fortemente sentita in ambito nazionale e internazionale, ed ha preso conoscenza della recente introduzione nella normativa nazionale della legge n. 162/2021 relativa alla "Certificazione per la parità di genere" finalizzata ad attestare le politiche e le misure introdotte dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere nel mercato del lavoro e a rafforzare le misure di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

In questo ambito 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 interessate e che formano oggetto di analisi per attestare l'esistenza o meno di un sistema di gestione per la parità di genere sono:

- le opportunità di crescita in azienda
- le politiche per la gestione della genitorialità
- della conciliazione dei tempi vita-lavoro e di gestione dei processi aziendali
- cultura e strategie aziendali
- equità salariale per tutti i dipendenti a prescindere dal genere
- crescita professionale all'interno dell'azienda in uguale misura per i dipendenti di ambo i sessi

Ovdamatic ha dal principio assunto come proprio missione la creazione di un ambiente di lavoro rispettoso delle prerogative e dei diritti dei lavoratori, e per tale motivo ha già realizzato iniziative finalizzate al miglioramento delle condizioni dei propri lavoratori.

Tuttavia, riconoscendo l'importanza e i vantaggi in termini di efficienza e di competitività che derivano dalla creazione di un ambiente di lavoro che sia il più possibile inclusivo, Ovdamatic ha preso la decisione di adottare un sistema di gestione per le pari opportunità UNI PdR 125:2022

Nell'ambito di tale percorso, Ovdamatic ha istituito un Comitato Guida, nominato dal Consiglio di amministrazione, per l'efficace adozione e applicazione della Politica per la Parità di Genere. Tra i principali compiti del Comitato Guida vi è la redazione del Piano Strategico che definisce, per ogni tema identificato dalla Politica, degli obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo e assegnati come responsabilità di attuazione.

La Politica per la Parità di Genere è definita dalla Direzione in coordinamento con il Comitato Guida e descrive l'impegno di Ovdamatic sul tema della parità di genere, le strategie implementate e gli obiettivi perseguiti.

Al fine di condividere con tutte le parti interessate i contenuti di tale Politica, il documento è affisso in tutte le bacheche delle sedi operative e dei nostri servizi e pubblicato sul sito di Ovdamatic.



Ovdamatic ha deciso di destinare in futuro un budget annuale che dovrà essere utilizzato per il perseguimento, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Inoltre, la società ribadisce con forza la propria attenzione al principio di “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia), ed ha implementato un sistema di valutazione dei rischi volto ad identificare i possibili rischi relativi alle dipendenti di sesso femminile e le possibili azioni correttive che dovranno essere eseguite per eliminare o ridurre il livello di rischi, e gli obiettivi da perseguire per il raggiungimento di una completa parità di genere.

In ottica di prevenzione Ovdamatic ha adottato due azioni di rilievo a beneficio delle lavoratrici e dei lavoratori:

- Introduzione di un modulo di segnalazione che consente alle dipendenti di riportare eventuali segnalazioni, anche in forma anonima, e che dovrà essere inviato al Comitato guida presso l'indirizzo e-mail paritadigenere@ovdamatic.com, o in alternativa tramite mezzo posta all'indirizzo OVDAMATIC SpA Via Giovanni Bormioli, 32/34 25135 Brescia
- Questionario ove i lavoratori possono riportare le proprie percezioni ed opinioni, al fine di ottenere la maggiore quantità di informazioni oggettive e misurabili e consentire a Ovdamatic di definire azioni correttive di miglioramento.

I risultati dei questionari e le segnalazioni saranno trattati e analizzati esclusivamente dal Comitato Guida che avrà l'onere di gestirle con la dovuta riservatezza e attenzione al fine di individuare le azioni correttive da attuare.

Ulteriore pilastro fondamentale individuato dalla UNI/PdR 125:2022 è la Formazione delle risorse umane, necessaria per implementare una cultura aziendale inclusiva e non discriminatoria orientata alla valorizzazione delle risorse.

A tal proposito, Ovdamatic ha quindi deciso di organizzare una serie di incontri formativi destinati alla direzioni e al personale che detiene ruoli decisionali sui temi correlati alla parità di genere e alla valorizzazione nel contesto aziendale delle diversità (es: utilizzo di un linguaggio rispettoso delle diversità, importanza del ruolo della donna nei livelli manageriali, il contrasto alle molestie e alle discriminazioni sui luoghi di lavoro, agli stereotipi di genere, agli unconscious bias, ecc.) e di servirsi eventualmente con l'ausilio di enti terzi per approfondire argomenti relativi sulla condizione della donna nel mercato del lavoro e sulla normativa UNI/PdR 125:2022

Per l'ottenimento ed il mantenimento della certificazione sulla parità di genere Ovdamatic sarà quindi sottoposto ad audit annuali da parte di un Ente terzo che, verificato il rispetto della normativa di riferimento, dovrà valutare l'adeguatezza e il miglioramento del sistema di gestione adottato in tema di parità di genere.

Auspichiamo che l'impegno della società possa essere recepito e apprezzato da tutto il personale a cui chiediamo il rispetto delle prassi e politiche in tema di parità di genere oltre alla collaborazione in questo processo di miglioramento della nostra cultura aziendale.