


POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE		IMPRENDITORIA ORIENTAMENTO FORMAZIONE
	DQ01	REV 0 23/10/2025

MISSION E VISIONE STRATEGICA

IM.O.FOR Toscana, società cooperativa costituita nel 2000, offre servizi di formazione e orientamento rivolti a Pubbliche Amministrazioni, aziende e cittadini/e.

L'organizzazione si avvale della professionalità di psicologi del lavoro, esperti di orientamento e bilancio di competenze, consulenti di ricerca e selezione del personale, esperti di orientamento professionale e sviluppo della carriera, nonché specialisti nei processi formativi, nella valutazione degli apprendimenti e nella certificazione delle competenze.

L'obiettivo è rispondere in modo adeguato ai bisogni di nuove professionalità delle imprese, contribuendo concretamente alla gestione delle politiche attive del lavoro nei Centri per l'Impiego, principalmente nelle Province di Pisa e Livorno, dove opera con circa 40 collaboratori.

Sin dalla sua costituzione, IM.O.FOR Toscana coniuga efficienza e competitività con valori quali la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, la solidarietà, la tutela dei diritti sociali e il principio delle pari opportunità. L'organizzazione promuove tolleranza, rispetto delle diversità culturali e diritto all'inclusione sociale, applicando concretamente tali principi in tutti i suoi interventi, con particolare attenzione ai soggetti deboli e svantaggiati, valorizzando punti di forza, esperienze e competenze di ogni individuo.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, IM.O.FOR Toscana ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare sostegno e valorizzazione delle competenze femminili.


Il conseguimento della certificazione rappresenta per IM.O.FOR Toscana l'avvio di un percorso strutturato di miglioramento continuo, volto a ridurre il divario di genere e a promuovere benessere, inclusione e pari opportunità per tutto il personale.

Il Consiglio di Amministrazione definisce e attua un Piano di Azione per la Parità di Genere, coerente con la presente Politica, che individua obiettivi, azioni, responsabilità, tempistiche e indicatori di monitoraggio, al fine di garantire nel tempo il mantenimento dei requisiti del Sistema.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di IM.O.FOR Toscana, sono:

- **IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ**
- **CORRETTEZZA E TRASPARENZA**
- **VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE**
- **TUTELA DELLA PERSONA**
- **CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE**

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE		IMPRENDITORIA ORIENTAMENTO FORMAZIONE
	DQ01	REV 0 23/10/2025

L'attenzione con la quale IM.O.FOR Toscana concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione per la Parità di genere soddisfi i requisiti specificati nella **UNI/PdR 125:2022**, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita **dall'Unione Europea** - al perseguimento dei seguenti **obiettivi**:

- Aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- Riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- Promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- Contrasto agli stereotipi di genere, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- Valorizzazione delle competenze femminili attraverso percorsi di formazione, orientamento e sviluppo della carriera.;
- Promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle **diversità**;
- Favorire l'equilibrio tra tempi di lavoro e tempi di vita per tutti/e i collaboratori/trici;
- Sensibilizzazione e diffusione della cultura della parità di genere tra aziende, scuole e cittadini/e tramite i servizi offerti;
- Monitoraggio e miglioramento continuo delle pratiche interne di gestione delle risorse umane secondo criteri di equità e inclusione.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di IM.O.FOR Toscana, rappresentato dalla Presidente, definisce e approva la presente Politica in coordinamento con il **Comitato Guida** per la Parità di Genere e si impegna a promuovere la parità di genere e l'inclusione in tutti gli ambiti organizzativi.

Il Consiglio di Amministrazione di IM.O.FOR Toscana assegna risorse, responsabilità, autorità e adeguato budget per il perseguimento, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere.

Il Consiglio di Amministrazione di IM.O.FOR Toscana nomina inoltre una figura responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e in possesso di competenze organizzative e sui temi di genere, con il compito di coordinare l'attuazione della politica e il monitoraggio delle azioni.

Gli impegni si articolano nelle seguenti sei aree:

1. Cultura e strategia

Sostenere la parità di genere e l'inclusione, promuovendo percorsi di sensibilizzazione per tutto il personale e una comunicazione chiara sugli impegni e sui risultati:

- Favorire azioni di informazione, sensibilizzazione e coinvolgimento del personale sui temi delle pari opportunità e del sostegno e valorizzazione delle competenze femminili, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile.
- Promuovere una comunicazione, interna ed esterna, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare il sostegno e la valorizzazione delle competenze femminili.

- 2. Governance** *Definire ruoli e responsabilità chiari per la gestione della parità di genere, con procedure interne per monitorare i progressi, garantire trasparenza nelle decisioni e favorire la partecipazione delle donne nei processi decisionali, e adottando strumenti per prevenire discriminazioni di genere e proteggere la dignità di tutto il personale.*

*In relazione alla dimensione organizzativa, il Consiglio di Amministrazione istituisce un **Comitato Guida** per la Parità di Genere, composto da rappresentanti dello stesso*

- 3. Processi Gestione Risorse Umane** *La gestione delle risorse umane è equa e inclusiva in tutte le fasi. Le politiche aziendali mirano a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/fornitura dei prodotti.*
- 4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne** *Garantire pari opportunità di carriera e formazione per le donne, valorizzando competenze ed esperienze individuali e promuovendo lo sviluppo professionale.*
- 5. Equità remunerativa per genere** *Monitorare retribuzioni e percorsi di carriera per assicurare equità salariale tra uomini e donne. Analizzare i dati, individuare eventuali squilibri e adottare interventi correttivi per garantire trasparenza e riconoscimento basato su competenze e risultati. Il raggiungimento degli obiettivi è misurato attraverso indicatori (KPI) previsti dal punto 5 della UNI/PdR 125:2022, utilizzati per valutare l'efficacia delle azioni intraprese e il progresso verso gli obiettivi stabiliti.*
- 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro** *Sostenere l'equilibrio tra lavoro e vita privata, con particolare attenzione alle esigenze delle donne. Promuove flessibilità organizzativa, smart working, strumenti di conciliazione e iniziative volte a creare un ambiente inclusivo e rispettoso delle esigenze familiari*

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Per tradurre la politica in **azioni operative**, IM.O.FOR Toscana ha definito le seguenti **policy**:

- 1. Selezione e assunzione:** *garantire parità di accesso alle posizioni disponibili, adottando strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale.*
- 2. Gestione della carriera:** *pari opportunità nei percorsi di sviluppo professionale.*
- 3. Equità salariale:** *garanzia di retribuzione equa tra uomini e donne.*
- 4. Genitorialità e cura:** *possibilità di usufruire pienamente dei permessi per la cura dei figli.*
- 5. Conciliazione vita-lavoro:** *flessibilità oraria e possibilità di smart working nei limiti degli accordi con la committenza.*
- 6. Prevenzione abusi e molestie** *Garantire formazione adeguata e canali di denuncia sicuri per tutti i collaboratori, promuovendo azioni di informazione, sensibilizzazione e coinvolgimento del personale sui temi delle pari opportunità e del sostegno e valorizzazione delle competenze femminili.*

7. **Comunicazione inclusiva** Promuovere una **comunicazione interna ed esterna**, che dichiari in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il sostegno e la valorizzazione delle competenze femminili.

Assicurare che tutte le campagne, i materiali informativi e le attività di comunicazione riflettano i principi di inclusione, equità e rispetto delle diversità di genere.

Il Consiglio di Amministrazione assicura specifiche attività di formazione e sensibilizzazione sui temi della parità di genere rivolte allo stesso e a tutto il personale.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La politica viene monitorata e aggiornata periodicamente insieme al **Comitato Guida per la Parità di Genere**, al fine di garantire l'idoneità degli obiettivi e migliorare le pratiche aziendali.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è **comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate** mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul **sito istituzionale**.

La Presidente CDA

Patrizia Mariani Patrizia Mariani

Comitato Guida

Mariani Patrizia Mariani

Basso Raffaello Basso

Tibaldi Roberto Tibaldi

San Giuliano Terme (PI) 23/10/2025