Uisp comitato territoriale di Reggio Emilia a.p.s., riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.
La presente policy è rivolta ad ogni dipendente ed è condivisa con tutti i principali stakeholder con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà.

1. Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)

UISP si impegna in prima linea ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, l'organizzazione si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Viene assicurato inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e manager ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e unconscious bias che possono impattare negativamente i processi di selezione.

2. Sistema annuale di valutazione della performance

Il sistema di valutazione della performance incentiva il dialogo costante tra responsabili e collaboratori/collaboratrici, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide lavorative. Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.
Nella fase di "valutazione finale" la Direzione, in concerto con i vari responsabili si impegna a verificare che la curva delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere.
L'organizzazione si impegnano ad includere la dimensione dell'inclusione all'interno del modello di leadership e di conseguenza nel sistema di performance management.

3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

UISP offre pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle prestazioni e di sviluppo di talenti.
Sono previsti momenti formativi diretti a tutto il personale dipendente volti alla sensibilizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzate tutte le figure con ruoli di responsabilità e coordinamento di gruppi di lavoro sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.
La società assicura il coinvolgimento equo di donne e uomini in tutte le iniziative e i percorsi formativi, garantendo la partecipazione di entrambi i generi ad almeno un incontro formativo all'anno.
Viene promosso e sostenuto con fermezza l'empowerment femminile, al fine di garantire un contesto lavorativo in cui tutte le dipendenti possano esprimere appieno il proprio potenziale.
Infine, l'organizzazione comunica il proprio impegno anche a tutti gli stakeholder esterni in occasione di eventuali partecipazioni ad eventi o tramite pubblicazioni sui canali online (sito, social ecc.).

4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

Nell'ambiente di lavoro viene promossa una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. L'organizzazione assicurano che nei processi di sviluppo di talenti e piani di successione avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali (ma garantendo sempre il focus e l'attenzione sulla meritocrazia).
Tramite lo sviluppo di talenti si impegna a far sì che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e quindi le liste dei candidati alle posizioni interne siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

5. Definizione politiche retributive di breve e medio-lungo termine

Gli interventi retributivi sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.
UISP garantisce equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutto il personale, indipendentemente dal genere e promuove azioni e comportamenti rispondenti alla cultura dell'organizzazione, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione.

6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro

La società si impegna a migliorare il work-life balance dei /delle dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale attraverso il supporto del personale durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.
Infine, si assicura impegno costante a prevenire le molestie nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. A tal fine l'organizzazione ha predisposto anche un canale attraverso cui tutti gli stakeholder interni ed esterni possono effettuare segnalazioni di molestie o violenze subite da parte del personale impiegato.

7. Conclusione del rapporto di lavoro

UISP utilizza un processo chiaro e condiviso di "exit interview" per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda.
A tal riguardo, particolare attenzione viene data alle persone che escono dall'organizzazione per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, etc.).

Data Ultimo Aggiornamento: **01/10/2025**

la Direzione