KGN	**Comunicazione a tutti i Dipendenti**	UNI PdR 125 Rev. 0 del 04.05.26

Cari colleghi,

In qualità di Presidente del CdA della scrivente sono a comunicarvi che, con la legge 162/2021, è stato introdotto lo strumento della **certificazione della parità di genere**.

L'obiettivo del legislatore è stato quello di dare concretezza alla Missione 5 "Inclusione e Coesione", Componente 1 "Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione" del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

La certificazione avviene su base volontaria e su richiesta dell'impresa. KGN SRL ha scelto di aderirvi a tutela di una popolazione aziendale numericamente rappresentata, quasi in egual misura, da entrambi i generi.

I criteri cui si guarderà per l'ottenimento della certificazione saranno la cultura aziendale e l'ambiente inclusivo, la opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, l'uguaglianza delle remunerazioni a parità di lavoro, la presenza di politiche per la diversità di genere, la tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Al rilascio della certificazione provvederà nei prossimi giorni un organismo di certificazione accreditato che opera sulla base della prassi UNI/PdR 125:2022.

Per migliorare è importante il contributo di tutti, per questo vi chiediamo al più presto di:

- leggere, come inizio dell'attività di sensibilizzazione ed informazione, la Politica allegata che descrive le direttive, gli obiettivi della KGN SRL sulla parità di genere e indicano le modalità di segnalazione anonima di eventuali condotte inappropriate.

<u>Il cambiamento non può essere delegato, parte da noi.</u>

Augurandoci una adesione corale, invitiamo a un attento approfondimento.

La Direzione
Sella Nereo

KGN SRL
POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE
UNI PDR 125:2022

La KGN SRL si impegna nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone.

A tal fine, la KGN SRL si è dotata di un sistema di gestione secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125 operando attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.

Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'Organizzazione.

Questo documento riprende il Codice Etico adottato e offre le linee guida da implementare per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

In particolare, la KGN SRL si impegna:

1. 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 si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase;

2. a migliorare il work-life balance dei dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale tra cui il supporto durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, incentivando la fruizione del congedo parentale, attraverso procedure di coaching per il back to work, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità etc.;

3. ad offrire pari opportunità di formazione e sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development, inclusi percorsi sulla leadership, tramite un processo di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;

4.ad assicurare processi di reinserimento nel contesto lavorativo adeguati al periodo di assenza integrando e valorizzando anche le potenziali competenze acquisite dalla risorsa durante il periodo di lontananza dal posto di lavoro;

5. a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, a prescindere dalle diversità di genere;

6. a garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzandone le competenze e assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale garantito;

KGN SRL
POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE
UNI PDR 125:2022

7. a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, comprese attività di marketing e pubblicità, la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;

8. ad avere tolleranza zero verso le molestie e tutte le forme di discriminazione legate a sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento di genere, aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare;

Gli obiettivi sopra citati sono specificati in termini di Indicatori di Prestazione (KPI) e nel Piano Strategico, il loro raggiungimento è possibile soltanto attraverso l'impegno di tutto il personale. Pertanto, a ciascun responsabile di funzione e a tutti i dipendenti dell'azienda è richiesto di operare in modo da rispettare quanto indicato dal Sistema di Gestione nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica. L'Azienda predispone e diffonde agli stakeholder un Piano di Comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo una comunicazione coerente con i principi espressi nel presente documento e in linea con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il Piano Strategico.

La Politica per la Parità di Genere sarà revisionata periodicamente durante le attività di riesame del Sistema, per garantire che dipendenti e collaboratori ne comprendano appieno i contenuti impegnandosi ad attuarli, e gli stakeholder siano sempre informati dell'evoluzione del contesto di riferimento della società.

L'Alta Direzione ha definito, di concerto con il Comitato Guida per la Parità di Genere, tutte le risorse necessarie per l'attuazione del Piano Strategico, compreso un budget che servirà per sostenere le iniziative concrete che verranno messe in atto.

L'Alta Direzione impegna tutto il personale al rispetto della presente Politica e dei valori in essa contenuti, e ne delega l'attuazione, la comunicazione e la diffusione allo stesso Comitato Guida per la Parità di Genere.

Montecchio Precalcino, 04.05.26

La Direzione

Sella Nereo

UNI/PdR 125:2022

*Linee guida sul sistema di gestione per la **parità di genere** che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni*

Introduzione

A partire dall' Agenda ONU 2030 e dalle Linee Guida Europee fino al PNRR varato ad aprile 2021 dal Governo Draghi, l'obiettivo della Diversity & Inclusion e, più nello specifico, quello della "Parità di Genere", sono ormai tra le principali priorità delle istituzioni nazionali ed internazionali.

Un po’ di numeri…

Secondo l’ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2021), **nessun** Paese al mondo ha colmato i divari di genere. I Paesi più avanzati (Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia) hanno chiuso un po’ più dell’80% del divario in economia, istruzione, salute e politica.

In questa classifica globale, che copre 156 Paesi, l’Italia si posiziona al 63esimo posto e, se restringiamo l’attenzione alla sola componente economica, al 114esimo.

Il basso tasso di occupazione contrasta con i risultati nell’ istruzione. Le donne italiane sono oggi più istruite degli uomini.

Secondo l’Eurostat, confrontando il salario lordo orario medio maschile e femminile, le donne europee e italiane guadagnano circa il 16% in meno degli uomini.

Donne e lavoro in Italia

- Il lavoro part time riguarda le donne per il 73,2% (ed è involontario nel 60,4% dei casi).
- Il reddito medio delle donne è il 59,6% di quello degli uomini a livello complessivo.
- Le pensioni delle donne italiane sono il 36% inferiori a quelle degli uomini.
- Il 30% delle lavoratrici esce dal mercato del lavoro dopo il primo figlio.
- L'80% dei congedi parentali viene ancora preso dalle donne.

Donne e lavoro in Italia

È importante spostare il focus sull'occupazione femminile, che deve raggiungere il livello maschile, poiché non vi sono elementi che possano giustificare il divario esistente.

È un dato consolidato che, ***per ogni donna che inizia a lavorare, si creano 3 posti di lavoro: 1 è il suo, i 2 rimanenti sono quelli necessari per svolgere le attività di cura di cui la donna si faceva carico senza essere retribuita.***

Da questi dati è fondamentale partire per liberare la Forza Lavoro Femminile dalle attività di cura non retribuite.

UNI PdR: in cosa consiste?

La UNI PdR 125:2022 ha l'obiettivo di avviare un percorso sistemico di cambiamento culturale nelle organizzazioni al fine di raggiungere una più equa parità di genere, superando la visione stereotipata dei ruoli, attivando i talenti femminili per stimolare la crescita economica e sociale del Paese.

→ Il testo della UNI/PdR 125:2022 è disponibile gratuitamente dal catalogo UNI (Fonte: *http://store.uni.com/catalogo/uni-pdr-125-2022*)

Capitoli UNI PdR 125

1. Scopo e Campo di applicazione
2. Riferimenti Normativi
3. Termini e definizioni
4. Principio
5. Indicatori di performance
6. Politiche di parità di genere, pianificazione, attuazione e monitoraggio e sistema di gestione

1 - Scopo e Campo di applicazione

La Prassi di Riferimento prevede la MISURA-RENDICONTAZIONE-VALUTAZIONE dei dati relativi al genere con l'obiettivo di colmare i GAP esistenti e incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Obiettivo → promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, misurandone gli stati di avanzamento e i risultati attraverso la predisposizione di specifici indicatori di performance (KPI)

1 - Scopo e Campo di applicazione

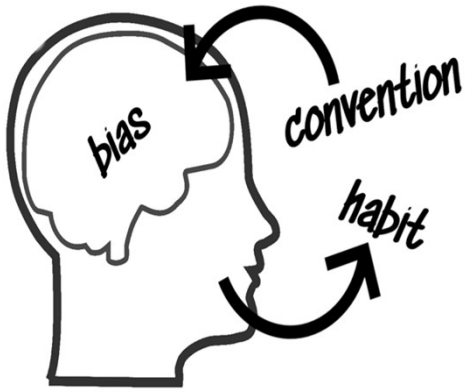
Aspetti critici del **comportamento delle organizzazioni** nei confronti del lavoro femminile:

- ***Retribuzioni e carriere:*** *Le donne sono penalizzate nella retribuzione e nei percorsi di crescita professionale, occupano livelli professionali inferiori e in settori meno remunerativi*
- ***Genitorialità e cura della famiglia:*** *le organizzazioni attribuiscono alle madri mediamente un maggior coinvolgimento dei padri nella gestione della famiglia e della casa (evidenza provata dai dati) e quindi preferiscono assumere e promuovere uomini a cui non attribuiscono tali carichi.*
- ***Processi gestionali e presenza di bias (pregiudizi)***

Bias Cognitivi

Ogni giorno il cervello umano è inondato da milioni di informazioni. Questo è il motivo per cui ricorriamo a delle strategie cognitive per essere più veloci, risparmiare tempo e fare meno fatica. A tal proposito, esistono delle vere e proprie **scorciatoie mentali** che soddisfano pienamente queste esigenze.

Queste scorciatoie molte volte ci portano fuoristrada, facendoci inciampare in un susseguirsi di errori di ragionamento e di valutazione, che prendono il nome di **bias cognitivi**.

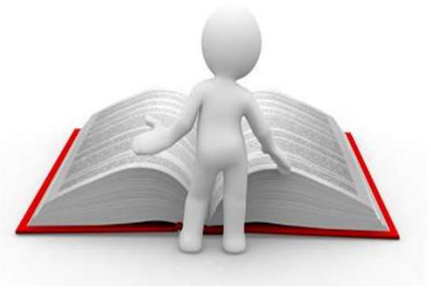


Bias Cognitivi

La presenza di bias può risultare particolarmente pericolosa in certi contesti in quanto portano a sviluppare **pregiudizi**. In ambito lavorativo, ad esempio, durante il processo di selezione la presenza di bias può dare origine ad un risultato non efficiente, in quanto può portare alla selezione di profili candidati non sulla base del merito e quindi della futura performance, ma sulla base di altre caratteristiche.

→ Rimuovere i bias è estremamente difficile. Il primo passo è il riconoscimento della loro stessa esistenza, grazie ad indicatori oggettivi di misurazione.

2 - Riferimenti Normativi



- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133)
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)
- UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità
- UNI EN ISO 26000 Guida alla responsabilità sociale
- UNI ISO 30415, Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione

3 – Termini e definizioni

- Si applicano i termini e le definizioni di cui alla UNI EN ISO 9000 e i termini indicati nella UNI PdR 125

4 - Principio

- Adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile
- adozione di misure che favoriscano l’effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro
- promozione di politiche di welfare a sostegno del “lavoro silenzioso” di chi si dedica alla cura della famiglia
- rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza
- adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità
- integrazione del principio dell’equità di genere nella normativa nazionale

5 – KPI: indicatori di performance

La Prassi si Riferimento identifica **6 Aree di indicatori (KPI)** che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva:

5.2 Cultura e strategia (15%)

5.3 Governance (15%)

5.4 Processi HR (10%)

5.5 Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere (20%)

5.6 Equità remunerativa per genere (20%)

5.7 Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro (20%)

KPI > certificazione PdR 125

Ogni area corrisponde ad una percentuale sul totale (100%): il raggiungimento del **60% (score minimo)** determinala certificazione o meno dell'organizzazione:

- 5.2 Cultura e strategia (15%)
- 5.3 Governance (15%)
- 5.4 Processi HR (10%)
- 5.5 Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere (20%)
- 5.6 Equità remunerativa per genere (20%)
- 5.7 Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro (20%)

5 – KPI: indicatori di performance

Sono state identificate 4 fasce o cluster attraverso i quali classificare le organizzazioni (pubbliche, enti, ecc..)

Fascia	Cluster	Numero di addetti
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 ed oltre

A fronte della classificazione in una delle quattro fasce, viene definito il set di indicatori considerati i presidi target in tema di diversità coerenti alla dimensione dell'organizzazione (KGN rientra nella fascia PICCOLA)

5 – Politiche, pianificazione, attuazione, monitoraggio e sistema di gestione

POLITICA

La politica di parità di genere aziendale, deve essere:

a) definita dall'alta direzione, in coordinamento con il **Comitato Guida**

b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate (sul sito)

c) oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale

d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche

e) coordinata da figura responsabile.

5 – Politiche, pianificazione, attuazione, monitoraggio e sistema di gestione

COMITATO GUIDA

La Direzione, in relazione alla dimensione aziendale, deve nominare un **Comitato Guida** per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate) Il comitato guida, in base alle dimensioni dell'organizzazione, deve essere composto **dall'amministratore delegato o da un suo delegato, dal direttore del personale e da funzioni specifiche D&I** (Diversity & Inclusion / Diversità e Inclusione).

5 – Politiche, pianificazione, attuazione, monitoraggio e sistema di gestione

IL COMITATO GUIDA DELLA KGN SRL

- Sella Nereo (Amm.re Delegato)
- Sella Francesca (Responsabile Risorse Umane)
- Sella Francesca (Responsabile Sistema di Gestione)

Piano Strategico

Il Piano Strategico deve comprendere i seguenti **Temi**:

- Tema Selezione e Assunzione
- Tema Gestione della Carriera
- Tema Equità Salariale
- Tema Genitorialità e cura
- Tema Conciliazione tempi vita-lavoro
- Tema Attivazione di prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro

5 – Politiche, pianificazione, attuazione, monitoraggio e sistema di gestione

MONITORAGGIO

L'organizzazione deve attuare le azioni ed i monitoraggi definiti nel piano, in particolare fornendo:

a) istruzioni scritte sulle modalità di attuazione e di monitoraggio, ove applicabile

b) formazione generale e specifica

Devono essere predisposti **Corsi di Formazione** sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione, per garantire l'efficacia della politica per la parità di genere. Tali corsi sono indirizzati a tutto il personale, come opportuno in particolare per i manager devono riguardare i principi, i temi e gli obbiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità.

5 – Politiche, pianificazione, attuazione, monitoraggio e sistema di gestione

SISTEMA DI GESTIONE

L'organizzazione deve:

a. gestire la documentazione
b. identificare i requisiti normativi
c. comunicare internamente ed esternamente il proprio impegno sui temi della parità di genere
d. svolgere audit interni periodici
e. gestire situazioni non conformi (per attività di segnalazione si veda procedura dedicata)
f. revisione periodica e miglioramento continuo

Gestione delle segnalazioni

- Chiunque può inoltrare segnalazioni in relazione a fatti e accadimenti relativi ad abusi fisici o verbali, offese o violenze verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso collegati ed in contrasto con i principi di parità di genere.
- Le modalità di segnalazione e gestione dei reclami sono riportate all'interno della procedura «Gestione delle segnalazioni», messa a disposizione di tutto il personale.
- Tutti i reclami saranno gestiti dalla Direzione in collaborazione con i membri del Comitato Guida.

Gestione delle segnalazioni

- Non sono previste applicazioni di alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dell'autore di una segnalazione.

- Lo scambio di opinioni, valutazioni e incontri diretti sono fondamentali per rendere la Direzione consapevole delle problematiche che possono presentarsi sul luogo di lavoro.

- L'anonimato viene comunque garantito attraverso la CASSETTA DELLE SEGNALAZIONI che servirà ai dipendenti in difficoltà per poter segnalare in maniera riservata ogni forma di violazione dei diritti umani.

Iter di certificazione

Il processo di certificazione in accordo al documento UNI/PdR125:2022 è quello definito della norma ISO 17021:

- Certificazione iniziale (Stage1 e Stage2)
- Sorveglianza
- Ricertificazione

Ciò significa che una volta ottenuta la certificazione, ogni anno l'azienda sarà sottoposta ad un audit da parte dell'Ente di Certificazione.

Almeno un/una componente del team di audit, qualificato/a per le valutazioni di sistemi di gestione ai sensi della norma UNI EN ISO 9001, deve dimostrare la conoscenza documentata della presente PdR e della linea guida UNI ISO 30415 (Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione)

Per concludere…

Qual è l'impegno di KGN SRL?

- Applicare linguaggi neutri nei mansionari, utilizzare checklist adeguate e volte alla conoscenza esclusiva delle abilità dei/delle candidati/e per le posizioni aperte.
- Garantire formazione e informazione a tutti i livelli.
- Predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. programmi di formazione per il re-inserimento) ed una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo.
- Applicare le misure di conciliazione vita-lavoro.

Per concludere…

Come potete contribuire?

- Utilizzare comportamenti e in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.
- Denunciare qualsiasi forma di violenza, molestia o mobbing attraverso i canali messi a disposizione.
- Contribuire, attraverso scambi di opinione con il Comitato Guida, a proposte di miglioramento quali percorsi formativi, coaching, programmi di engagement, eventi sociali etc.
- Avvalersi dei propri diritti di richiesta di congedo di maternità/paternità.

E adesso un piccolo quiz finale!

Domanda 1:

Qual è lo scopo principale della certificazione UNI PDR 125:

- garantire Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro
- stimolare l'importanza della riduzione degli impatti ambientali
- **raggiungere una più equa parità di genere nella realtà aziendale**

Domanda 2:

Su cosa dovremmo agire per eliminare i pregiudizi?

- linguaggio utilizzato
- **bias cognitivi**
- rapporti interpersonali.

E adesso un piccolo quiz finale!

Domanda 3:

Quale di questi non è un tema contenuto nel piano strategico aziendale UNI PDR 125?

- Tema Genitorialità e cura
- Tema Conciliazione tempi vita-lavoro
- **Tema Diritti Umani.**

Domanda 4:

Con quale cadenza avviene il processo di sorveglianza della UNI PDR 125?

- **annuale**
- semestrale
- biennale.

Grazie per l'attenzione!

KGN	**QUESTIONARIO SULLA PERCEZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE IN AZIENDA E SISTEMA ETICO SOCIALE**	UNI PdR 125 Rev. 0 del 04.05.26

Il presente questionario ha l'obiettivo di valutare il tema della parità di genere all'interno dell'ambiente di lavoro in cui opera il personale della KGN SRL. Tale monitoraggio nasce dalla consapevolezza da parte della Direzione dell'importanza di fissare precisi obiettivi per l'ottenimento dell'uguaglianza delle donne, affinché possano essere partecipi alla crescita aziendale e si possa produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo. Le risposte (espresse in valori numerici) costituiranno informazioni utili per evidenziare gli eventuali aspetti da tenere sotto controllo e/o da migliorare.

IL QUESTIONARIO È ASSOLUTAMENTE ANONIMO. NON SARÀ POSSIBILE RISALIRE A COLUI CHE LO HA COMPILATO. I DATI RACCOLTI SARANNO UTILIZZATI ESCLUSIVAMENTE PER INDAGINI STATISTICHE. (Una volta compilato, il Questionario deve essere inserito nella Cassetta delle Segnalazioni presente negli uffici)	Molto scarso	Poco soddisfacente	Soddisfacente	Molto soddisfacente
(punteggio assegnato)	**2**	**4**	**8**	**10**
1. Consideri l'ambiente di lavoro inclusivo e i valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva?				
2. Come valuti la presenza del sesso femminile nella governance aziendale?				
3. Come valuti i processi di acquisizione, selezione, gestione e sviluppo delle risorse umane all'interno della KGN SRL per inclusione, parità di genere e dell'integrazione?				
4. Come valuti l'opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda?				
5. Ritieni che le retribuzioni, relativi livelli, mansioni siano paritarie tra uomo e donna?				
6. Come valuti la tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro all'interno dell'azienda?				
7. Hai mai assistito a episodi di violenza e mobbing all'interno dell'azienda?	(si)			(no)
8. Conosci il sistema per effettuare le segnalazioni (whistleblowing) ed in generale anche in relazione al Sistema Etico Sociale?	(no)			(si)
9. Conosci l'esistenza del Comitato Guida relativo al Sistema di Gestione per la Parità di Genere?	(no)			(si)
10. Viene rispettato quanto previsto dal CCNL applicato (orario di lavoro, retribuzioni, ferie, ecc.)? (conformità delle abitudini lavorative al CCNL)				

Data di Compilazione: _____

	MODULO SEGNALAZIONI / RECLAMI **UNI/PdR 125:2022**	UNI PdR 125 Rev. 0 del 04.05.26

SEZIONE A: DATI DEL SEGNALANTE (Facoltativi in caso di segnalazione anonima)	
Nome e Cognome:	_____
Ruolo / Qualifica / Funzione:	_____
Contatti (Email / Telefono):	_____
Informativa Privacy: I dati conferiti saranno trattati nel rispetto del GDPR e della normativa vigente esclusivamente per la gestione della presente segnalazione e la tutela della parità di genere.	

SEZIONE B: AMBITO DELLA SEGNALAZIONE	
Selezionare l'ambito di riferimento tra quelli tutelati dalla UNI/PdR 125:	
[ ] Disparità retributive o di trattamento economico	[ ] Discriminazioni in fase di selezione o assunzione
[ ] Ostacoli alla crescita professionale / carriere	[ ] Genitorialità e cura della famiglia
[ ] Conciliazione tempi vita-lavoro (es. smart working, flessibilità)	[ ] Molestie, abusi verbali/fisici o clima ostile
[ ] Altro (specificare): _____	

SEZIONE C: DESCRIZIONE DETTAGLIATA DEI FATTI

Data/Periodo dell'evento: _____

Luogo / Contesto aziendale: _____

Descrizione estesa dei fatti accaduti:

_____

_____

_____

_____

Eventuali testimoni (se noti e consenzienti): _____

Documentazione allegata (es. email, comunicazioni scritte): [ ] Sì [ ] No

Data di compilazione: ___/___/_____

Firma del Segnalante (se non anonimo): _____