immaginario scientifico
museo della scienza

Politica per la Parità di Genere

Organizzazione

Laboratorio dell'Immaginario Scientifico Soc. Coop.

Stato revisioni Documento		
Versione	**Data**	**Descrizione**
00	13/04/2026	Prima Emissione

MISSION

Fare in modo che la scienza sia di tutti e per tutti, nessuno escluso.

VISIONE STRATEGICA

Una società alla quale i cittadini possano partecipare in modo consapevole.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Il Laboratorio dell'Immaginario Scientifico Soc. Coop. ha sviluppato una sensibilità e maturità al tema della parità di genere attuando politiche e pratiche volte a favorire l'uguaglianza di trattamento e di opportunità per tutto il personale e le/i collaboratrici/tori esterni, indipendentemente dal genere.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale di tutto il personale e in particolare del genere meno rappresentato, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare anche l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per la società costituisce un ulteriore tassello nel percorso di implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare *policy* idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

Trattasi di una scelta che esprime l'impegno costante della società a creare un ambiente di lavoro imparziale e inclusivo, in cui donne e uomini abbiano pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, nella consapevolezza che la promozione della parità di genere rappresenta un dovere morale nei confronti del proprio personale e delle/dei collaboratrici/tori esterni ma altresì per divenire esempio positivo nel proprio settore di riferimento, nella propria comunità, per un futuro più equo e sostenibile.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere sono:

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

L'attenzione con la quale la società concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG 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, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- ✓ valorizzazione della differenza di genere e dell'*empowerment* femminile all'interno dell'organizzazione;
- ✓ sensibilizzazione al tema della parità di genere nel proprio contesto esterno di riferimento.

L'IMPEGNO DEL CdA

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati il CdA ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Il Laboratorio dell'Immaginario Scientifico Soc. Coop. si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;

- ✓ 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 di eventuali sistemi premianti;
- ✓ a sostenere il *welfare* familiare del personale attraverso modalità di lavoro, ove compatibili con l'attività professionale svolta e tenuto conto del contesto lavorativo di riferimento (ad esempio: *smart working*, *part time*, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, *engagement* del personale sui temi delle pari opportunità e dell'*empowerment* femminile, evitando stereotipi tenuto conto del contesto di riferimento;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di *marketing* e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli *input* necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le *policy* per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano Strategico:

1. Selezione e assunzione (*recruitment*)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata, ove possibile, rispetto al totale delle persone presenti, tenuto conto del settore di riferimento;
- I ruoli riferiti alle figure di direzione, responsabili di settore, di riporto al vertice devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.
- I criteri adottati per la selezione del personale con contratto di lavoro subordinato vengono applicati anche nelle ipotesi di selezione dei/delle collaboratori/trici esterne con contratti di lavoro parasubordinato e/o autonomo.

Gestione della carriera

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di *genere*;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità a tutte le persone di esprimersi;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera;

- Le promozioni tengono conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale.
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il *turnover* in base al genere fatti salvi i casi di licenziamenti disciplinari o di mansioni ricoperte da un unico genere;

Equità salariale

- La retribuzione del personale è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità, eventuali aggiunte a titolo di *benefit* e di premio a tale retribuzione non sono influenzate dal genere;
- La retribuzione, la politica di corresponsione di premi o di *benefit* sono illustrate al personale;
- I criteri di retribuzione, premi e *benefit* sono documentati;
- A chiunque del personale è riconosciuta la possibilità di chiedere informazioni in merito alla propria retribuzione.

Genitorialità, cura

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- Le misure *work life balance* sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere, compatibilmente con la mansione svolta;
- L'organizzazione adotta il *part time*, la flessibilità degli orari e lo *smart working* ove quest'ultimo sia possibile con la mansione svolta nell'ambito del settore in cui l'organizzazione opera o il personale svolge la propria attività lavorativa;

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

- I rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- L'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;

- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie è presente e di essa è data adeguata informativa alle parti interessate;
- L'organizzazione garantisce assoluta tutela alle persone segnalanti rispetto a successive eventuali ritorsioni;
- L'organizzazione analizza e persegue eventuali episodi di abusi e molestie;
- L'organizzazione promuove lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere e rispetto a tutte le forme di diversità.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate individuate nel Piano Strategico mediante la comunicazione interna, la comunicazione esterna e la pubblicazione sul sito istituzionale.