

SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE



AI SENSI DELLA UNI/ PdR 125:2022

PERCHÉ PARITÀ DI GENERE?

Il mondo ha fatto progressi nella parità di genere e nell'emancipazione delle donne attraverso gli Obiettivi di Sviluppo del Millennio ma donne e ragazze continuano a subire discriminazioni e violenze, in particolare sul posto di lavoro.

La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace.

Il raggiungimento di questo obiettivo sarà un percorso lungo e complesso dal momento che molti stereotipi sono presenti nella vita di tutti i giorni e sembra impossibile distaccarsene.

Per questo motivo molte imprese, fra cui PROGETTO NOW scs hanno deciso di offrire il loro contributo alla diffusione della cultura della parità di genere partendo proprio dalla lotta alle disuguaglianze e alle violenze all'interno delle proprie organizzazioni.

L'obiettivo è offrire condizioni di lavoro idonee in termini di remunerazione, avanzamento di carriera, sicurezza e di salute; diffondendo questi principi non solo al proprio interno ma anche divulgandoli verso persone esterne all'Organizzazione che compongono la comunità di riferimento.

Solo così sarà possibile un passo alla volta superare tutte quelle barriere mentali e culturali che impediscono il concreto raggiungimento della parità di genere.

SISTEMA DI GESTIONE UNI/PDR 125:2022: COS'È?

La Uni/Pdr 125: 2022 è una prassi di riferimento, ovvero un documento pubblicato dall'UNI che definisce prescrizioni tecniche come primo riferimento volontario su nuovi temi non ancora consolidati nella normazione pubblicata il 16 marzo 2022, definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere attraverso l'adozione di specifici *KPI* (indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La UNI/Pdr 125:2022 prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle Organizzazioni, con l'obiettivo di:



- colmare i gap attualmente esistenti;
- incorporare il paradigma della parità di genere nel DNA delle Organizzazioni;
- produrre un cambiamento sostenibile e durevole.

PROGETTO NOW scs ha deciso di dotarsi di un sistema di gestione ai sensi della suddetta prassi al fine di **promuovere la cultura per la parità di genere e prevenire tutti quei comportamenti che potrebbero sfociare in episodi di molestie e mobbing sul luogo di lavoro.**

Inoltre l'incremento della propria **capacità inclusiva** rappresenta per l'azienda un valore capace di portare una maggiore capacità creativa e di innovazione, valore sempre più riconosciuto dal mercato che si traduce in vantaggio competitivo e successo in termini di immagine, reputazione, valore economico.

Il sistema di gestione sulla base della UNI/PdR 125 prevede l'elaborazione e l'adozione di specifiche politiche, funzioni aziendali, procedure e piani che coinvolgano in particolare l'attivazione delle seguenti aree:

- opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;
- politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- politiche di gestione dei processi aziendali.

ELEMENTI CHIAVE

La UNI/PdR 125 prevede che l'efficacia delle azioni intraprese dall'organizzazione al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità che sostenga la parità di genere, venga misurato rispetto ad un insieme di indicatori di natura qualitativa e quantitativa distribuiti su **6 Aree**:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Per ciascuna di queste aree sono state integrate le procedure già esistenti o redatte di nuove al fine di conseguire gli obiettivi di parità ed uguaglianza che l'Organizzazione si è prefissata di conseguire.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Con la realizzazione di un sistema di gestione Uni/Pdr 125 la PROGETTO NOW scs ha adottato una POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE che costituisce l'insieme dei principi etico comportamentali che ispirano l'attività

di tutta l'azienda nonché gli obiettivi che si vogliono conseguire nell'ottica di un miglioramento continuo in tema di parità ed inclusività.

La Politica necessita di essere diffusa all'interno e al di fuori dell'organizzazione e deve essere conosciuta da tutti i membri che ne fanno parte.

La Politica per la Parità di Genere verrà accompagnata da politiche specifiche relative alle esigenze dei vari settori.

PROGETTO NOW scs offre la possibilità di consultare e scaricare il testo integrale della Politica per la Parità di Genere al seguente indirizzo web: www.progettonow.it

COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE (COMITATO PARI OPPORTUNITÀ)

Il Comitato Guida per la Parità di Genere ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei principi della Politica per la Parità di Genere e del sistema di gestione Uni/Pdr 125.

Il Comitato Guida, denominato in PROGETTO NOW scs **Comitato Pari Opportunità**, è un organo collegiale composto in questa fase da:

- Presidente (legale rappresentante)
- Responsabile Risorse Umane
- Responsabile amministrazione del personale

Al termine della prima fase di allestimento, certificazione e pubblicizzazione del sistema ai sensi della norma **UNI/ PdR 125:2022**, che è prevista entro l'anno 2024, la composizione del Comitato Guida sarà rivista in modo da garantirne la migliore capacità di svolgere i propri compiti.

I principali compiti del Comitato Pari Opportunità sono:

- **Supervisionare** l'attuazione, l'aggiornamento e la diffusione della Politica per la parità di genere della Cooperativa
- **Redigere ed aggiornare**, anche con la collaborazione di consulenti esterni, il piano strategico;
- **Partecipare** di concerto con l'Alta Direzione alla revisione periodica almeno annuale del sistema;
- **Fornire consulenza e guida al personale** circa il sistema per la parità di genere e tutte le questioni collegate a questo specifico ambito;
- **Relazionare** sulla prestazione del sistema per la parità di genere al CdA, alla Direzione ed alle altre funzioni, nel modo opportuno.



Il Comitato Pari Opportunità si riserva di svolgere indagini a campione tramite la somministrazione di appositi questionari nelle varie unità operative al fine di verificare periodicamente il grado di diffusione e di sensibilizzazione ai temi della parità di genere.

Ogni lavoratore dell'organizzazione può rivolgersi direttamente al Comitato per avere chiarimenti circa qualsiasi dubbio relativo alle tematiche della parità di genere.

Inoltre al fine di prevenire episodi di discriminazione, violenza verbale e/o fisica, molestie e mobbing, PROGETTO NOW scs ha a disposizione nel proprio sito internet un'apposita procedura e modulistica chiamata *Whistleblowing*, ai sensi del sistema di cui al D.L. 231/91, in grado di garantire la riservatezza, tutelare il segnalante e assicurare un canale indipendente e autonomo alla segnalazione di un illecito o un comportamento potenzialmente discriminatorio o che potrebbe sfociare in episodi di violenza o molestie sia fisiche che verbali.



COMUNICAZIONE

È un passo importante da compiere in ogni realtà, poiché il linguaggio è ciò che mette in comunicazione le persone e, quindi, i lavoratori e che consente di veicolare messaggi, valori, opinioni e strategie da portare a termine con uno sforzo comune. Si sta facendo sempre più spazio una politica volta all'inclusività, che parte dall'azione di un linguaggio inclusivo

Il linguaggio inclusivo è un tipo di linguaggio in cui non sono presenti espressioni o parole che possano creare delle discriminazioni in base ad elementi quali il genere, l'orientamento sessuale, provenienza, nazionalità, colore della pelle, religione, stato socioeconomico, capacità personali e tanto altro ancora. Non fa utilizzo di *bias* cognitivi (distorsioni), di cliché e di stereotipi.

La comunicazione inclusiva non vuole escludere, ma vuole rivolgersi a tutti senza distinzioni e senza provocare offese. Non mira ad annullare le differenze e le molteplicità, al contrario, le mette in luce e le riconosce senza però renderle limiti o ostacoli per la creazione di rapporti e relazioni.

PROGETTO NOW scs ha deciso di adottare delle politiche volte alla diffusione e all'utilizzo di un linguaggio inclusivo sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

WORK LIFE BALANCE

PROGETTO NOW scs adotta l'approccio di metodo della conciliazione che si fonda principalmente sulla partecipazione attiva e il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella elaborazione, condivisione e proposta delle soluzioni più vicine ai bisogni organizzativi dell'impresa e dei lavoratori e lavoratrici.

Ogni lavoratore e lavoratrice per esigenze personali può richiedere la modifica della propria presenza lavorativa tramite:

- Richieste di trasformazioni contrattuali come riconoscimento orario part-time, modifica distribuzione oraria, trasformazione da contratto a turni a contratto diurno e viceversa, scambio servizio o centro di lavoro e aspettative non retribuite.
- Smart-working o telelavoro (*per terminalisti non impegnati nel fronte utenza*)
- Flessibilità dell'orario di lavoro per i lavoratori coinvolti nelle comunità alloggio e CTRP attraverso lo strumento del RAF (Riposo Aggiuntivo flessibile) per turnisti comunità alloggio e il recupero di riposi concessi in base le esigenze personali dei lavoratori.

La flessibilità oraria viene applicata grazie un sistema di monitoraggio interno che permette di conciliare le esigenze dei lavoratori con quelle aziendali, in osservanza della normativa del CCNL delle cooperative sociali, con precedenza alle motivazioni riconducibili a esigenze di cura e assistenza dei famigliari (figli/genitori...).

Tali richieste vengono vagliate seguendo le procedure e gli strumenti previsti per la selezione del personale. Tutti i casi, ove riconosciuta la concessione, sono reversibili comportando la definizione del periodo di prova; alla scadenza può essere nuovamente valutata alla luce di contestuali condizioni aziendali e personali.

Informativa PdR rev 00 Pag 5 di 9



GENITORIALITÀ

PROGETTO NOW scs promuove ed incentiva la genitorialità attraverso PRATICHE DI CONCILIAZIONE VITA LAVORO, in particolare con la gestione delle diverse fasi della genitorialità con successiva declinazione a maternità (prima, durante, dopo) e paternità (prima, durante, dopo).

Nella presente informativa si richiamano sinteticamente le varie fasi della maternità e della paternità.

MATERNITÀ

- Richiesta di Congedo: la lavoratrice informa il Datore di lavoro sullo stato di gravidanza e consegna copia del certificato medico di gravidanza con data presunta del parto secondo quanto riportato in dettaglio nel DVR “Valutazione dei rischi per le lavoratrici in stato di gravidanza”
- Gestione pre – congedo: Colloqui per concordare il proseguimento del rapporto di lavoro; modifica dell’attività lavorativa e assegnazione di un nuovo mansionario che include il passaggio delle consegne dei compiti che non possono più essere svolti; definizione del termine entro cui si conclude tale fase
- Durante il periodo di congedo: vengono mantenuti i contatti col la lavoratrice attraverso l’invio di comunicazioni e aggiornamenti riguardanti le attività e i progetti (via mail) e inviti a partecipare a tutti i momenti di vita associativa laddove possibile e desiderato dalla lavoratrice.
- Rientro al lavoro: è previsto un programma con l’obiettivo di facilitare la ripresa del lavoro attraverso sistemi di affiancamento/accompagnamento, supporto e corsi di aggiornamento. È previsto un incontro (due o tre mesi prima della scadenza obbligatoria) finalizzato a ridiscutere le modalità di rientro e i compiti confrontandosi reciprocamente su situazioni/esigenze/proposte della lavoratrice e esigenze/opportunità della cooperativa, a cui succedono ulteriori incontri in cui si formula la proposta organizzativa e orario di lavoro (orari – incarico – servizio) e un piano formativo che tenga conto della ripresa delle mansioni della lavoratrice al suo rientro.

PATERNITÀ (Rif. D.g.l. 30 giugno 2022 N. 105)

- Gestione pre – congedo: il lavoratore deve comunicare via mail al proprio datore di lavoro le date in cui intende usufruire del congedo, con un anticipo non inferiore ai 5 giorni. Le giornate di congedo obbligatorio sono a carico dell’INPS e vengono conteggiate nel cedolino del mese stesso di fruizione.
- Rientro a lavoro: il dipendente viene informato sulla possibilità di richiedere un periodo di congedo secondo quanto definito dalla normativa vigente (Dgl 30 giugno 2022 N. 105)

La Cooperativa si impegna nel fornire al lavoratore e alla lavoratrice le principali informazioni utili condividendo le normative di riferimento relative alla tutela della genitorialità in particolare il *Decreto legislativo del 30 giugno 2022, n° 105, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 29 luglio 2022* e la *circolare n°8066 dell'IMPS del 4 202*

