



La certificazione della parità di genere



esserci

SEMINIAMO STORIE

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

REV. 1 del 15 MAGGIO 2024

Sommario

1. MISSION E VISIONE STRATEGICA	3
2. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE.....	3
3. I PRINCIPI ISPIRATORI.....	4
4. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE	5
5. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE	6
5.1 Cultura, comunicazione e sensibilizzazione	6
5.2 Selezione ed assunzione (recruitment)	7
5.3 Gestione della carriera	8
5.4 Equità salariale	8
5.5 Genitorialità, cura	9
5.6 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)	9
5.7 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro	10
6. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA	11
7. APPROVAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA.....	11

1. MISSION E VISIONE STRATEGICA

Esserci scs (di seguito denominata anche solo “Esserci” o la “cooperativa”) è una cooperativa sociale fondata a Torino nel 1986 al fine di rispondere in maniera più incisiva e professionale alle esigenze di carattere sociale del territorio. La centralità della persona, l'accoglienza e il rispetto della diversità sono i valori di riferimento che da sempre ispirano l'operato della Esserci.

2. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Esserci, fermamente ancorata ai suoi valori fondanti, è sempre più ricettiva e protesa al cambiamento, alla crescita e alla creatività nonché alla valorizzazione della diversità. Nell'ottica di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro realmente inclusivo e rispettoso delle singole unicità, Esserci ha intrapreso il percorso verso la Certificazione della parità di genere di cui all'UNI/PdR 125:2022, riconoscendo la stessa come strumento ideale al fine di fissare Indicatori universalmente riconosciuti, quantificabili e valutabili e incorporare nel proprio DNA le necessarie prassi per il rispetto della parità di genere. Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Esserci ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022 per promuovere un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo, ispirato al principio del miglioramento continuo.

Il conseguimento della Certificazione della parità di genere è per Esserci una pietra miliare del cammino verso la gender equality, che pone le fondamenta di un nuovo inizio per la reale crescita sostenibile della cooperativa.

3. I PRINCIPI ISPIRATORI

Per Esserci l'uguaglianza non significa trattare tutti allo stesso modo, ma tenere conto delle differenze e gestirle in modo appropriato, equo ed etico. I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della Esserci, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- CENTRALITÀ DELLE RISORSE UMANE
- TUTELA DELLA PERSONA
- TOLLERANZA ZERO VERSO OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA
- EMPOWERMENT FEMMINILE
- PARI OPPORTUNITÀ

IL SGPG della Esserci - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - è volto al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ individuare distorsioni e diseguaglianze di genere;
- ✓ implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze;
- ✓ definire obiettivi e monitorare il loro raggiungimento attraverso adeguati indicatori;
- ✓ mantenere un contesto aziendale equo in termini di pari opportunità di carriera e flessibilità;
- ✓ sostenere l'incremento dell'occupazione femminile nei ruoli che richiedono lauree STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica);
- ✓ bilanciare la composizione delle funzioni e dei Team di lavoro in relazione al genere delle/dei dipendenti;

- ✓ garantire equità retributive di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo attraverso il sostegno agli oneri di cura;
- ✓ assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, incluso l'accesso alle posizioni di leadership.

4. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Esserci desidera che gli obiettivi individuati siano efficaci, al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità, in linea con quanto previsto nella UNI EN ISO 26000 sulla responsabilità sociale delle organizzazioni e come suggerito nella UNI ISO 30415 sulla diversità e inclusione.

Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede un impegno costante della Direzione e un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

Esserci ha effettuato un'analisi qualitativa e quantitativa dei KPI previsti nelle sei aree di indagine delineate dall'UNI/PdR 125:2022: Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Il processo di analisi ha consentito una misurazione olistica del livello di maturità della organizzazione e l'identificazione delle aree di miglioramento e di nuovi obiettivi di parità di genere che potranno essere raggiunti attraverso l'implementazione del SGPG e l'attuazione del Piano strategico.

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

Nello specifico, gli impegni assunti dalla Esserci sono:

5.1 Cultura, comunicazione e sensibilizzazione

- ✓ Eliminare ogni forma di discriminazione in base a sesso, orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, nazionalità, colore della pelle, stato civile, gravidanza e maternità, responsabilità familiari e assistenziali (caregiver), disabilità (sensoriali, cognitive, motorie), fede religiosa, età, posizione sociale, convinzioni personali (anche in riferimento all'appartenenza e alla militanza in partiti politici, sindacati, associazioni);

- ✓ Prevenire e censurare nettamente ogni atto di discriminazione nei confronti di qualsiasi persona e in particolare delle risorse umane, qualunque sia la tipologia di rapporto con esse instaurato ed il ruolo da queste ricoperto, nonché dei soggetti terzi presenti nella propria struttura organizzativa a qualunque titolo (candidati, dipendenti e consulenti appartenenti alla struttura organizzativa di fornitori, clienti, partner, stakeholder);
- ✓ Sviluppare la cultura dell'inclusione, al fine di creare un ambiente di lavoro rispettoso di ogni singola persona e capace di valorizzare le differenti identità;
- ✓ Sostenere e promuovere una cultura che incoraggi nuove idee da parte di tutte le risorse umane e che promuova il dialogo e il confronto;
- ✓ Adottare idonee misure di informazione, formazione, sensibilizzazione e di engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ Favorire la presenza paritaria tra i relatori del panel di tavole rotonde eventi convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- ✓ 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 e supportare l'empowerment femminile.

5.2 Selezione ed assunzione (recruitment)

- ✓ Promuovere le pari opportunità, favorendo un processo di selezione fondato su criteri inclusivi e meritocratici e evitando unconscious bias, stereotipi di genere e domande relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura;

- ✓ Pianificare attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati sulla composizione della popolazione aziendale al fine di renderli disponibili alle persone della Esserci per una maggiore conoscenza della propria realtà lavorativa;
- ✓ Comunicare i valori e gli strumenti di welfare adottati volti alla conciliazione vita-lavoro al fine di attrarre talenti.

5.3 Gestione della carriera

- ✓ Promuovere le pari opportunità nell'assegnazione dei ruoli, nella valutazione delle prestazioni e negli avanzamenti di carriera;
- ✓ Tendere al bilanciamento di genere in tutti i ruoli e rendere disponibili i dati legati al turnover in base al genere alle persone della Esserci per una maggiore conoscenza della propria realtà lavorativa;
- ✓ Sviluppare politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- ✓ Incrementare la mobilità interna e di successione a posizioni manageriali attraverso procedure coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- ✓ Potenziare meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità.

5.4 Equità salariale

- ✓ Adeguarsi alla Direttiva UE 2023/970 in materia di parità e trasparenza retributiva e quindi:
 - Garantire la pubblicità dei dati sugli stipendi per genere;

- Assicurare la conformità ad un gender pay gap inferiore al 5%;
- Rendere noto negli annunci di lavoro lo stipendio iniziale o la fascia retributiva delle posizioni pubblicizzate;
- Tutelare il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a richiedere informazioni sui livelli retributivi medi, suddivisi per sesso, per categorie di dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

5.5 Genitorialità, cura

- ✓ Riconoscere la genitorialità come valore e le responsabilità familiari delle risorse come una ricchezza da tutelare per una più piena e completa soddisfazione della persona;
- ✓ Mantenere i servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (attività per il back to work, smart working) e incrementare nel tempo misure specifiche (Parental Policy, Piano Welfare *ad hoc*) per aumentare il livello di soddisfazione di tutto il personale;
- ✓ Promuovere la cultura della condivisione dei ruoli e quella della paternità con iniziative di welfare e attraverso campagne di comunicazione e sensibilizzazione per agevolare la fruizione dei congedi di paternità e parentali da parte degli uomini.

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

- ✓ Promuovere modalità di lavoro tali da favorire il bilanciamento vita-lavoro e il benessere individuale attraverso flessibilità oraria e digitalizzazione (smart working);

- ✓ Proseguire il lavoro di comunicazione e informazione delle misure di welfare da parte della Welfare Manager, della Responsabile Risorse Umane e dello Staff Comunicazione rivolto a tutte le lavoratrici e i lavoratori;
- ✓ Programmare lo svolgimento delle riunioni in orari compatibili con il work-life balance e garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.

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

L'eliminazione di qualsiasi forma di intimidazione, molestia e violenza è uno dei principi fondamentali che inquadra e indirizza l'operato della Esserci. A tal fine la cooperativa si impegna a:

- ✓ Vietare qualunque molestia o trattamento discriminatorio in base al genere;
- ✓ Sensibilizzare le risorse attraverso la promozione di una formazione sulla "Tolleranza Zero";
- ✓ Prevenire le molestie sul lavoro attraverso la verifica della percezione delle lavoratrici e dei lavoratori sul tema mediante survey di ascolto;
- ✓ Attivare una nuova sezione nel sito - Whistleblowing - per le Segnalazioni integrate contro Discriminazione, molestie, mobbing e altre questioni di diritto del lavoro;
- ✓ Attivare una campagna comunicativa per diffondere la conoscenza degli strumenti di tutela;
- ✓ Intervenire tempestivamente, qualora si fosse verificato un caso di molestia o violenza, con azioni correttive, immediate e appropriate.

6. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Esserci, nel rispetto del D. Lgs. n. 24/2023 (recepimento della direttiva UE n. 2019/1937 sul whistleblowing) monitorerà l'attuazione della Politica di Parità di Genere e promuoverà l'utilizzo del canale di segnalazione www.esserci.net/segnalazione-di-condotte-illecite-whistleblowing/.

La Politica impegna tutte le risorse della Esserci nei rapporti con colleghi, clienti, beneficiari, fornitori, partner e tutti coloro con i quali entrano in rapporto nello svolgimento dell'attività lavorativa. I principi della presente Politica devono essere applicati sia quando i dipendenti lavorano all'interno delle diverse sedi della Esserci, sia quando essi operano in sedi esterne alla Esserci, in ogni occasione di lavoro.

Gli obiettivi della presente Politica di Parità saranno oggetto di riesame periodico annuale da parte del Consiglio di amministrazione congiuntamente al Comitato Guida e alla Responsabile del SGPG al fine di garantirne l'idoneità ed il continuo aggiornamento e miglioramento.

7. APPROVAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La presente Politica di Parità di Genere è stata approvata dal Consiglio di amministrazione su proposta del Comitato Guida e la sua attuazione è affidata a quest'ultimo e alla Responsabile. La Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e a tutti gli stakeholder esterni, in ottica di trasparenza e collaborazione e viene altresì pubblicata sul sito aziendale e sarà oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale.