POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-D

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Idea 2000 I.L. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022 quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.
In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nella Cooperativa e creare un contesto lavorativo consapevole e aperto all'inclusione, nel quale le relazioni siano ispirate al rispetto della dignità umana, accogliendo e valorizzando le unicità di ogni persona.
L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree:

1. Imparzialità e inclusività
2. Correttezza e trasparenza
3. Valorizzazione del personale
4. Tutela della persona
5. Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per i valori e gli impegni a cui fa riferimento la Cooperativa.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

Idea 2000 I.L. per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce Idea 2000 I.L., con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, la Cooperativa ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-D

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

La Cooperativa Idea 2000 I.L., è un'azienda fatta da persone di varie esperienze, il loro lavoro consiste nell'offrire servizi, per questo ne riconosciamo il valore e le loro differenze. Perseguiamo gli obiettivi di business in assoluta conformità ai principi universali di Responsabilità Sociale, tenendo conto dell'interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici e gli obiettivi di sostenibilità. Ci dedichiamo al benessere dei nostri dipendenti, a garantire un ambiente di lavoro adeguato ed inclusivo, la sicurezza della stabilità del lavoro, di una corretta e giusta retribuzione, la possibilità, in base alle diverse esigenze, di un lavoro flessibile.
Crediamo nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscono pari opportunità durante l'intero percorso lavorativo, partendo dal processo di recruitment per poi proseguire nei processi di Inserimento del nuovo personale, l'intercambiabilità delle mansioni sulla base delle competenze, tirocinio e crescita professionale. L'Alta Direzione valuta le competenze e le capacità del proprio personale, cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. Con questo percorso concreto Idea 2000 vuole incoraggiare ulteriormente una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo. Creare una cultura di parità di genere tra i Soci e i Dipendenti è alla base della strategia del capitale umano fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul merito e sulla sostenibilità nel lungo periodo.
Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, che ne sono la grande maggioranza e colonna portante, viste come le attrici principali interessate ai concreti risultati del sistema.

POLITICHE:
SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Idea 2000 I.L., nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- 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, l'impegno
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- 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

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati, al solo merito e all'impegno profuso per lo sviluppo della Cooperativa da parte della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere

- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal 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 (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Considerando il passaggio di carriera legato al gruppo dirigente, almeno 1/4 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile ed avere la maggioranza femminile nei ruoli di gestione, organizzazione e controllo
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere, a tal fine applica il CCNL delle Cooperative Sociali. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità come previsto dal CCNL e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e conosciute dall'intero staff
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita come previsto dal CCNL
- 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)

La Cooperativa intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia delle necessità che degli obiettivi di business aziendali, ma anche del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-D

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time e, quando compatibili con le esigenze del cliente, la flessibilità degli orari

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Idea 2000 I.L. ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare, anche in completo anonimato, sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molesti
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere, 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 mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	01
Data di emissione del documento	23/05/2023
Aggiornamento	10/04/2024
Autore	Fiorini Tiziano
Firma autore	*Fiorini Tiziano*
Firma per approvazione emissione	*Luca Bergamaschi*
Stato del documento	☒ In uso ☐ Ritirato