

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

Nuovi Orizzonti è una cooperativa sociale, nata ad Ancona nel 1993 con lo scopo di promuovere, attraverso l'erogazione di servizi di pulizia, il reinserimento sociale e lavorativo di persone in condizioni di svantaggio.

In possesso, sin dagli esordi, dei requisiti prescritti dalle normative nazionali e regionali la Nuovi Orizzonti - tra le prime (la n° 7) ad iscriversi all'Albo Regionale delle cooperative sociali - ha difeso e consolidato nel tempo la propria vocazione mutualistica e solidaristica tanto da essere riconosciuta, ad oggi, come una delle più importanti ed autorevoli realtà sociali del panorama marchigiano.

Ispirata dal principio secondo cui l'interesse generale della collettività vada perseguito promuovendo l'integrazione umana e sociale dei cittadini, la cooperativa si è sempre adoperata alla ricerca di opportunità di inclusione e di cittadinanza attiva che potessero rispondere anche e soprattutto alle esigenze di quei soggetti che versano in situazioni di disagio fisico, psichico e sociale; la visione del lavoro come "strumento" che si adatti, esaltandole, alle diverse e specifiche capacità della persona ha spinto Nuovi Orizzonti ad ampliare la propria sfera di attività a favore di tutti quei settori nel cui ambito si potessero sviluppare le radici di progetti di reinserimento socio-lavorativo.

Estendiamo il nostro impegno alla nostra rete sociale e professionale, sostenendo la diversità, promuovendo l'equità e impegnandoci a creare un ambiente di lavoro libero da discriminazioni. La diversità, l'equità e l'inclusione sono pilastri fondamentali della nostra strategia per sviluppare un luogo di lavoro dove ogni individuo sia rispettato e apprezzato per la propria unicità e abbia pari opportunità di contribuire al suo massimo potenziale.

La nostra organizzazione, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende 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 nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nella propria attività lavorativa

Già certificata per la Norma SA8000 da anni, l'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza ora i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

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 il business che l'organizzazione conduce

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

Nuovi Orizzonti, 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

L'organizzazione, 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, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

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, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICHE:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Nuovi Orizzonti nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle proprie attività caratteristiche 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
- 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
- I ruoli riferiti a dirigenti e responsabili, 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

GESTIONE DELLA CARRIERA

Nuovi Orizzonti 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 e al solo merito 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 CdA, il 50% del nostro CdA è rappresentato dal genere femminile .
- 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 a livello funzionale

EQUITÀ SALARIALE

Nuovi Orizzonti, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. 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 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 accessibili all'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

Nuovi Orizzonti 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 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
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Nuovi Orizzonti 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 degli obiettivi di business aziendali, sia 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:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Nuovi Orizzonti ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.

Per molestia si intende quanto previsto dall'Art.26 del codice delle pari opportunità, ovvero comportamenti indesiderati che violano la dignità e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e/o offensivo.

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 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 molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

Nuovi Orizzonti dispone di un canale whistleblowing al quale i propri dipendenti possono rivolgersi anche per segnalare abusi, discriminazioni, molestie o altre situazioni discriminanti.

LINGUAGGIO INCLUSIVO E NON DISCRIMINATORIO

Nuovi Orizzonti promuove l'adozione di un linguaggio inclusivo, rispettoso e neutrale che mira a creare forme di comunicazione prive di stereotipi, pregiudizi e discriminazioni verso specifiche categorie di persone. Le parole hanno il potere di influenzare e possono facilmente denigrare, offendere o escludere, anche senza intenzione. Utilizzare un linguaggio non discriminatorio è una dimostrazione di rispetto e manifesta l'intenzione di includere tutti, rappresentando il primo passo verso la costruzione di nuove relazioni.

La Cooperativa offre alcuni consigli pratici per adottare un linguaggio inclusivo:

- Preferire l'uso di sostantivi generici che rappresentino l'intera categoria.
- Quando possibile, utilizzare entrambe le forme femminili e maschili dei nomi (ad esempio, direttori e direttrici).
- Rivolgersi ai colleghi usando il pronome "tu" e il loro nome proprio, evitando titoli o appellativi basati sullo stato civile di ciascuno (ad esempio, evitare "signorina/signora").

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Con **Comunicazione Interna** ci si riferisce allo scambio di informazioni tra il personale e la direzione, sia dall'alto verso il basso che viceversa, coinvolgendo una o più funzioni aziendali. Il personale riceve informazioni riguardanti:

- la parità di genere, in particolare nel contesto lavorativo;
- il Sistema di Gestione adottato per garantire il rispetto nel tempo dei requisiti definiti dalla UNI/PdR 125:2022;
- le eventuali modifiche ad esso,
- il ruolo di ciascuno nell'attuazione degli obiettivi
- la gestione di eventuali non conformità o situazioni di molestia, violenza o mobbing

Parimenti, il Personale può trasmettere alla direzione osservazioni, segnalazioni e proposte.

La **Comunicazione Esterna** riguarda invece gli scambi tra la cooperativa ed enti esterni o parti interessate esterne. Questa comunicazione include rilievi, osservazioni e richieste su questioni di parità di genere o più in generale su temi legati alla Diversità, Equità e Inclusione (DEI) provenienti dall'esterno, gestiti dal Responsabile della Comunicazione insieme alla Direzione Generale. Inoltre, coinvolge forme di divulgazione attraverso le quali la cooperativa comunica esternamente il proprio impegno sui temi della parità di genere o sui temi DEI.

I principali mezzi di comunicazione e diffusione della Politica e della cultura aziendale sono il sito web www.nuoviorizzonticoop.com/ (dove è possibile consultare e scaricare il presente documento) e i canali social come Facebook e Instagram. Tutte le attività di pubblicità e marketing sono improntate alla responsabilità, evitando ogni forma di stereotipo di genere. Viene garantita una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, con l'impegno di promuovere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio neutrale rispettoso delle differenze di genere.

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	00
Data di emissione del documento	01/06/2024
Autore	Resp HR
Firma autore	Silvana Graziano
Firma per approvazione emissione	Silvana Bracchini
Stato del documento	<input checked="" type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato