

INFORMATIVA SULLA PARITÀ DI GENERE

Nuovi Orizzonti, da sempre impegnata nella promozione della diversità e nella lotta agli stereotipi e alle violenze di genere, ha avviato un percorso di Certificazione sulla Parità di Genere. Questo percorso mira al consolidamento di una cultura delle pari opportunità e alla creazione di un ambiente lavorativo inclusivo, che rispetti le differenze di genere, sia privo di discriminazioni e valorizzi le carriere femminili anche ai vertici aziendali.

La parità di genere è un tema di grande rilevanza a livello nazionale e internazionale, che ha portato all'introduzione della "Certificazione per la parità di genere" con la legge n. 162/2021. Tale certificazione si propone di attestare le politiche e le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere nel mercato del lavoro e rafforzare le misure di prevenzione contro ogni forma di molestia sui luoghi di lavoro, sia essa fisica, verbale o digitale.

Il 16 marzo 2022 è entrata in vigore la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, che fornisce linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere. Questa prassi prevede l'adozione di indicatori prestazionali specifici relativi alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni. Le principali aree coinvolte dall'attuazione di questo sistema di gestione includono le opportunità di crescita aziendale, le politiche per la gestione della genitorialità, la conciliazione dei tempi tra vita e lavoro e la gestione dei processi aziendali.

Le aree che maggiormente interessano l'attuazione di tale sistema sono sei:

1. Cultura e strategia (presenza di un'attività di formazione, comunicazione e sensibilizzazione, attraverso l'utilizzo di un linguaggio in grado di garantire un ambiente inclusivo)
2. Governance (nomina di un comitato guida volto alla gestione e al monitoraggio delle tematiche di parità di genere)
3. Gestione Risorse Umane (partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, possibilità di gestione della carriera)
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Ispirata dai suoi valori e principi enunciati nel Codice Etico, Nuovi Orizzonti ha già promosso diverse iniziative sulla parità di genere. Tuttavia, riteniamo che ci siano ancora ampi margini di miglioramento per perseguire obiettivi più ambiziosi nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, il quale possa contribuire anche a migliorare l'efficienza e la competitività aziendale.

In questo contesto, Nuovi Orizzonti ha istituito un Comitato Guida, nominato dal Consiglio di Amministrazione, per garantire l'efficace implementazione e attuazione della Politica per la Parità di Genere. Tra le principali responsabilità del Comitato Guida vi è la redazione del Piano Strategico, che stabilisce obiettivi chiari, misurabili, realistici e pianificati nel tempo per ciascun tema identificato dalla Politica, assegnandone la responsabilità di attuazione.

In aggiunta, il Comitato Guida ha anche il compito di:-

- interpretare, rilevare e gestire costantemente i fattori di contesto che possono influenzare il perseguimento dello scopo e stabilire un piano strategico adeguato ad affrontarli;
- mantenere e attuare il sistema di gestione assicurando:
 - la conformità alla prassi,
 - l'efficacia per raggiungere gli obiettivi di parità di genere e i target relativi ai punteggi di area della prassi,

INFORMATIVA SULLA PARITÀ DI GENERE

- l'idoneità delle risorse rese disponibili per raggiungere gli obiettivi e i target,
- l'adeguatezza delle azioni stabilite per fronteggiare l'entità dei gap presenti;
- prevenire, rilevare e risolvere qualunque situazione non conforme e affrontare le conseguenze di eventuali disagi connessi;
- monitorare e migliorare sistematicamente le prestazioni del sistema di gestione.

La Direzione, in stretto coordinamento con il Comitato Guida, elabora la Politica per la Parità di Genere, che riflette l'impegno di Nuovi Orizzonti nei confronti di questo tema cruciale, illustrando le strategie adottate e gli obiettivi da raggiungere.

Al fine di garantire la massima diffusione della Politica tra tutte le parti interessate, il documento viene affisso in tutte le sedi operative e nei nostri servizi, oltre ad essere pubblicato sul sito web della Cooperativa. Nuovi Orizzonti destina un budget annuale per il perseguimento, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Inoltre, la Cooperativa ribadisce con fermezza il suo impegno nel promuovere una politica di "tolleranza zero" nei confronti di qualsiasi forma di abuso fisico, verbale o digitale (molestia). In ottemperanza alla normativa vigente, Nuovi Orizzonti ha implementato programmi di prevenzione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, che includono la valutazione dei rischi, l'identificazione delle misure preventive e gli obiettivi da perseguire.

Infine, la Cooperativa ribadisce l'estrema attenzione al tema della genitorialità in azienda garantendo la protezione del posto di lavoro alla lavoratrice in maternità ed il mantenimento dello stesso livello retributivo al rientro post-maternità. Parimenti, Nuovi Orizzonti promuove, oltre i periodi di congedo di maternità e paternità obbligatori ex lege, il godimento dei congedi parentali facoltativi da parte delle lavoratrici e dei lavoratori della Cooperativa fino al compimento del dodicesimo anno del bambino.

Per quanto riguarda le iniziative preventive, desideriamo evidenziare due importanti azioni già messe in atto a vantaggio di tutti i collaboratori e le collaboratrici:

- La conduzione di un monitoraggio annuale della percezione del personale su questi temi all'interno della nostra Cooperativa. L'obiettivo è raccogliere dati oggettivi e misurabili che permettano a Nuovi Orizzonti di identificare eventuali aree di miglioramento e attuare azioni correttive. Ogni anno, tra settembre e ottobre, verrà fornito un link tramite mail per accedere al questionario.
- La possibilità di inviare opinioni e suggerimenti in modo anonimo o non anonimo per favorire un ambiente aperto al dialogo e al confronto riguardo alla parità di genere.
- La facoltà di segnalare in modo anonimo o non anonimo qualsiasi situazione di disparità, violenza o discriminazione subita o osservata. Le segnalazioni possono essere inviate:
 - Al canale di Whistleblowing già messo a disposizione per la Certificazione SA8000 tramite la stampa e compilazione del form disponibile sul sito e il deposito della segnalazione cartacea nelle cassette adibite in ogni sede della Cooperativa.
 - al seguente link (<https://www.nuoviorizzonticoop.com/copia-di-documenti-fusione/>)
- Ogni segnalazione ed ogni suggerimento e "desiderata" riguardo al tema delle Pari Opportunità in azienda può inoltre essere recapito al Comitato Guida all'indirizzo mail pdr125@nuoviorizzonticoop.it

I risultati dei questionari e delle segnalazioni saranno trattati esclusivamente dal Comitato Guida, che gestirà tali informazioni con la massima riservatezza e attenzione al fine di individuare le azioni correttive necessarie.

INFORMATIVA SULLA PARITÀ DI GENERE

Un altro pilastro essenziale identificato dalla UNI/PdR 125:2022 è rappresentato dalla Formazione delle risorse umane, che è fondamentale per promuovere una cultura aziendale inclusiva e non discriminatoria, orientata alla valorizzazione delle persone.

Nuovi Orizzonti in prima battuta ha sviluppato un breve corso di formazione che copre il contesto normativo, la situazione delle donne nel mercato del lavoro e la normativa UNI/PdR 125:2022. Nel momento formativo è incluso un test per la verifica dell'apprendimento

Inoltre la Cooperativa ha previsto di organizzare una serie di sessioni formative su vari aspetti legati alla parità di genere e alla valorizzazione della diversità all'interno dell'ambiente lavorativo. Questi incontri tratteranno argomenti come l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle diversità, il ruolo cruciale delle donne nei ruoli manageriali, la prevenzione delle molestie e delle discriminazioni sul posto di lavoro, la lotta agli stereotipi di genere, e i bias inconsci e saranno indirizzati ai soggetti con responsabilità di servizi affinché gli/le stesse possano trasmettere ai dipendenti del proprio servizio i valori che la parità di genere sostiene e siano loro da esempio nei comportamenti, negli atteggiamenti e nelle modalità di espressione.

Gli orari degli incontri saranno scelti in modo da essere compatibili con gli impegni familiari e personali di tutti, inclusi i lavoratori e le lavoratrici part-time e con contratti flessibili o discontinui.

Alternativamente sono state individuate modalità di somministrazione autonoma (ad es. e-learning o consegna di materiale formativo) per facilitare l'organizzazione e la flessibilità dei tempi delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per ottenere e mantenere la certificazione sulla parità di genere, la Cooperativa sarà soggetta a audit annuali condotti da un Ente terzo. Questo ente valuterà il rispetto della normativa di riferimento e l'efficacia del sistema di gestione adottato per la parità di genere. Confidiamo che l'impegno della Cooperativa sia condiviso e apprezzato da tutto il personale, e chiediamo il vostro rispetto delle pratiche e delle politiche in materia di parità di genere, nonché la vostra collaborazione in questo processo di miglioramento della nostra cultura aziendale.

CONTROLLO DOCUMENTO

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