



Politica per la Parità di Genere

**Società Cooperativa
MULTISERVICE SUD
coop. sociale**

Edizione: 0 Rev: 0	Data: 06/06/2023	Responsabilità: CDA
MULTISERVICE SUD	Politica Parità di Genere	

INDICE

PAG.

1. TERMINI E DEFINIZIONI	3
2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
3. RIFERIMENTI	4
4. MODALITÀ ATTUATIVE	4
5. STRUMENTI E SEGNALAZIONI	9

Edizione: 0 Rev: 0	Data: 06/06/2023	Responsabilità: CDA
MULTISERVICE SUD	Politica Parità di Genere	

1. TERMINI E DEFINIZIONI

CdA	Consiglio di Amministrazione della Società
Comitato Guida	il comitato di cui al paragrafo 2 della presente Politica
Politica	la presente Politica per la Parità di Genere
Società	Società Cooperativa Multiservice sud coop. soc.

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La Società crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità in tutte le sue espressioni e si impegna nella prevenzione e nel contrasto di ogni forma di discriminazione all'interno dell'azienda.

Da sempre orientata all'inclusione, la Società ha avviato e persegue un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare, tracciare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura aziendale, priva di pregiudizi, anche inconsapevoli con l'obiettivo di valorizzare tutte le persone presenti in azienda in modo paritario.

Il CdA della Società, nel perseguire l'obiettivo di assicurare il raggiungimento dell'equità di trattamento nell'ambito organizzativo e di incoraggiare una cultura inclusiva che valorizzi la diversità di tutte le persone, ha deciso di implementare un sistema di gestione in accordo con il documento UNI/PdR 125:2022 volto a definire le proprie linee strategiche, obiettivi e azioni per ridurre eventuali e potenziali diversità connesse alla dimensione anagrafica, alla cultura, alle abilità fisiche, agli orientamenti sessuali e alla dimensione multiculturale.

La presente Politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento nonché all'esterno della propria organizzazione con l'obiettivo di privilegiare relazioni e rapporti commerciali con aziende e professionisti parimenti impegnati sui temi di inclusione e parità di genere.

Per l'efficace adozione e la continua applicazione della Politica è istituito un Comitato Guida composto da:

- Responsabile Qualità e delegato del Legale Rappresentante
- Responsabile Area Risorse Umane;
- Relazioni Esterne,

Anche la composizione del Comitato Guida deve essere ispirata alla parità di genere. Pertanto, eventuali cambi di ruoli che dovessero comportare una alterazione della parità di genere potranno dar luogo ad una rivalutazione dei componenti del Comitato Guida.

Edizione: 0 Rev: 0	Data: 06/06/2023	Responsabilità: CDA
MULTISERVICE SUD	Politica Parità di Genere	

3. RIFERIMENTI

Nell'implementazione e nel continuo miglioramento del proprio sistema di gestione per la parità di genere che soddisfi i requisiti specificati nel documento UNI/PdR 125:2022, la Società si ispira:

- 1) dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e Convenzione n. 190 del 21/06/2019 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) avente ad oggetto l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (resa esecutiva con la Legge 15 gennaio 2021, n. 4);
- 2) D.lgs. 11 aprile 2006, n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modificazioni ed integrazioni;
- 3) Women's Empowerment Principles (Weps) adottati, nel 2010, dal Global Compact delle Nazioni Unite, in collaborazione con UN Women (UNIFEM), che ha individuato sette principi ispirati a reali pratiche aziendali e volti allo scopo di promuovere una condizione paritaria per le donne nel mondo del lavoro;
- 4) Agenda 2030, Obiettivo n. 5 "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze"; Obiettivo n. 8 "Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti"; Obiettivo n. 10 "Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni";
- 5) Piano Nazionale di ripresa e resilienza 2021-2026 (PNRR) che prevede azioni su tre assi strategici, tra cui anche l'inclusione sociale, con particolare attenzione al genere femminile ai giovani;
- 6) UNI PDR 125:2022–Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

4. MODALITÀ ATTUATIVE

In linea con gli obiettivi definiti dalla Commissione Europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020–2025, la Società si impegna a:

- aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'indipendenza economica di donne e uomini;
- ridurre il divario in materia di retribuzioni, salari e pensioni, anche per combattere la povertà femminile;
- promuovere la parità tra uomo e donna nel processo decisionale potenziando una *leadership* inclusiva in ottica di pari opportunità;
- contrastare ogni tipo di violenza, fisica e/o psicologica, nonché ogni comportamento vessatorio, legati al genere, nei confronti di ogni individuo e, al contempo, fornire tutela e sostegno alle vittime;
- promuovere la parità di genere e dei diritti delle donne.

Inoltre, la Società si impegna a:

- assicurare il rispetto del principio di equità all'interno dell'organizzazione;
- favorire un punto di ascolto e di conoscenza delle proprie persone per assicurarne l'inclusione, a prescindere dalle molteplici dimensioni della diversità;

Edizione: 0 Rev: 0	Data: 06/06/2023	Responsabilità: CDA
MULTISERVICE SUD	Politica Parità di Genere	

- realizzare politiche e azioni di inclusione e valorizzazione delle persone, secondo i principi di equità, correttezza e rispetto reciproci;
- diffondere la cultura della diversità all'interno dell'organizzazione;
- monitorare, nel tempo, i livelli di inclusione raggiunti in tale ambito in modo chiaro e trasparente.

Per consolidare la propria *leadership* sui temi della parità di genere, la Società ha anche conformato la composizione dei propri organi societari prevedendo che i loro membri siano in possesso di requisiti personali e professionali nel rispetto del più elevato grado di eterogeneità, anche di sesso, e competenza. A tale scopo la Società garantisce l'equilibrio di genere anche in sede di accesso a posizioni manageriali con ruolo di responsabilità.

Da sempre la Società ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi e ragionando in un'ottica di meritocrazia e parità di genere. La Società, infatti, assicura il coinvolgimento delle persone, il loro benessere psico-fisico e la loro crescita qualificando i fondamenti della propria politica nella consapevolezza che la cultura aziendale orientata all'inclusione e alla valorizzazione di ogni tipo di diversità ha effetti positivi, sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale.

Nella profusione di tale impegno la Società si pone l'obiettivo di:

- assecondare la promozione di politiche e azioni di sviluppo professionale volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, l'individuazione di percorsi incrementali di crescita specialistica fondati sul merito nei confronti della totalità delle persone;
- creare un ambiente di lavoro che favorisca la *diversity* e tuteli il benessere psico-fisico di tutte le persone;
- garantire la pari opportunità a tutte le sue persone, indipendentemente dalle eventuali diversità;
- contrastare ogni forma di pregiudizio, anche inconsapevole, con campagne di sensibilizzazione che diffondano la cultura inclusiva.

La presente Politica sancisce e persegue, quindi, i principi nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'*empowerment* femminile.

A tal fine la Società:

- favorisce l'occupazione femminile attraverso l'adozione di politiche di conciliazione e di welfare familiare in grado di valorizzare le diversità garantendo, a tutto il personale, condizioni di inclusione delle opportunità di crescita e di successo;
- garantisce l'equità dei/lle propri/e dipendenti sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
- supporta attività ed eventi che favoriscono la parità di genere e l'inclusione;
- sostiene la trasparenza delle proprie politiche che favoriscono la parità di genere e l'inclusione;
- assicura meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti offrendo, nel contempo, un'equità salariale proporzionata alle competenze, alla capacità e all'esperienza professionale di ogni dipendente.

A sostegno della genitorialità e cura, la Società ha predisposto e mantiene:

- specifiche politiche di *welfare* aziendale al fine di garantire alle persone servizi in grado di migliorare le opportunità di *work-life balance*;

Edizione: 0 Rev: 0	Data: 06/06/2023	Responsabilità: CDA
MULTISERVICE SUD	Politica Parità di Genere	

- accordi per lo svolgimento del lavoro individuale con l'intento di facilitare l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro e di contemperare in maniera flessibile le esigenze lavorative con quelle della famiglia (i.e. *smart working*, flessibilità di orario, etc);
- strumenti di lavoro part-time a chi ne faccia richiesta;
- un meccanismo di informazione relativo alle richieste del congedo per paternità;
- una comunicazione trasparente delle regole e procedure, al fine di garantirne la totale accessibilità;
- la pianificazione di riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale e che non interferiscano con essa;
- una revisione periodica delle eventuali richieste per le esigenze di flessibilità dei/le propri/e dipendenti/collaboratori/trici.

La Politica applicata dalla Società prende in analisi attività specifiche relative ai temi della parità di genere e che fornisce gli input necessari a:

- Formulare il piano strategico per la parità di genere;
- Individuare, sviluppare e attuare le procedure “operative” specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell'organizzazione.

Gli ambiti specifici d'intervento applicativo riguardano le 6 aree:

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Prevenzione abusi e molestie

La Politica della Società e le procedure applicative sono sviluppate con l'intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del sistema di gestione. Esse sono concepite alla luce dei riferimenti normativi riportati nel manuale di gestione.

Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti.

1. Selezione ed assunzione (recruitment), ha come scopo l'adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro sesso;
2. Gestione della carriera, stabilisce di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;
3. Equità salariale ha lo scopo di adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;
4. Genitorialità intesa a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro stabilisce di garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili;
6. Prevenzione abusi e molestie è sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione e prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie;

Edizione: 0 Rev: 0	Data: 06/06/2023	Responsabilità: CDA
MULTISERVICE SUD	Politica Parità di Genere	

Nello specifico, gli impegni assunti dalla Società rispetto a dette politiche sono:

1. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)

La Società si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.

Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia dove esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Inoltre il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

La Società non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura, né tantomeno domande sulla remunerazione. La Società prevede, infatti, che ai candidati non venga più chiesta la retribuzione quanto, piuttosto, l'aspettativa retributiva, questo al fine di evitare di replicare "le disuguaglianze" dei datori precedenti e assicurare pay equity a prescindere dal gender. L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere.

2. GESTIONE DELLA CARRIERA E SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Referenti di cantiere, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

La Società si impegna ad includere la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management; ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali; a rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutti i suoi dipendenti indistintamente senza alcuna disparità di genere.

Il percorso e la durata della formazione, che può consistere nell'affiancamento di personale più esperto, sono definiti dai Responsabili di funzione e variano in base al solo grado di esperienza, capacità e abilità di partenza senza alcuna disparità di genere.

La Società promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

La Società si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development. Iniziative interne di Leadership Dialogue Conversation rivolte a senior leaders mirano inoltre a sensibilizzare sul tema della retention femminile e dei piani di sviluppo e carriera dedicati alle donne.

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati alla capacità all'ascolto e di comunicare in maniera inclusiva.

Infine, la Società si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

La risorsa umana è concepita come elemento strategico dal quale dipende, da un lato, il miglioramento continuo delle prestazioni erogate e, dall'altro, il successo della politica di miglioramento e di cambiamento organizzativo.

Edizione: 0 Rev: 0	Data: 06/06/2023	Responsabilità: CDA
MULTISERVICE SUD	Politica Parità di Genere	

3. EQUITÀ SALARIALE

La politica di remunerazione della Società contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice di Condotta della società.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

La Società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

La Società si impegna ad informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare che, per cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone di ogni genere.

La Società comunica in modo chiaro e trasparente i principi e le azioni che guidano lo sviluppo delle risorse umane.

4. GENITORIALITÀ E 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. La Società sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

1. La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
2. la maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
3. il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
4. i rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
5. si ribadisce il principio di inclusività e pari opportunità per tutti i dipendenti e tutti i tipi di genitori (single, di identico sesso, adottivi).

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

La Società 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:

- o Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- o La Società adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- o La Società adotta un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona
- o La Società 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.

La Società ha predisposto un sistema di monitoraggio dei propri indicatori (KPI), stabiliti nel documento programmatico denominato "Piano di monitoraggio KPI", per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. Il Piano di monitoraggio KPI contiene indicatori di performance che forniscono una rappresentazione dei progressi verso gli obiettivi di parità di genere ed inclusione

Edizione: 0 Rev: 0	Data: 06/06/2023	Responsabilità: CDA
MULTISERVICE SUD	Politica Parità di Genere	

predeterminati. Il Piano di monitoraggio KPI viene aggiornato periodicamente e condiviso con il Comitato Guida.

5. STRUMENTI E SEGNALAZIONI

La Società vieta qualsiasi forma di molestia nonché ogni trattamento discriminatorio delle/dei dipendenti a causa del loro sesso, ivi inclusa qualunque violenza sessuale, morale o psicologica.

Per “molestia sul lavoro” deve intendersi quel comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni connesse al sesso o aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, anche qualora la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l’estinzione del rapporto di lavoro.

Per “violenza sul lavoro” si intende quella situazione in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro. La “discriminazione diretta” si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore è trattata/o meno favorevolmente di un altro/a che si trovi nella stessa situazione, in ragione del genere della nazionalità, dell’etnia, della lingua, dell’età, della disabilità, dell’orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale. In particolare, è discriminazione di genere l’utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

La “discriminazione indiretta” si verifica qualora l’atto o il comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare ed evidente svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell’etnia, della lingua, dell’età, della disabilità, dell’orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale.

Qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di molestia sul lavoro, di violenza o di discriminazione è tenuto a farne segnalazione al Comitato Guida, se possibile, o ad un singolo componente del Comitato Guida. Laddove la segnalazione sia indirizzata ad un singolo componente del Comitato Guida questo dovrà procedere al coinvolgimento degli altri componenti solo laddove questi non risultino interessati dalla segnalazione stessa. Le segnalazioni potranno essere inviate tramite e-mail a: paritadigenere@multiservice-sociale.net.

Sono sempre garantite le segnalazioni anonime da inviarsi tramite comunicazione cartacea a mezzo del servizio postale. La busta deve riportare la dicitura “Riservata” ed essere indirizzata a: Società Cooperativa MULTISERVICE SUD coop. soc. all’attenzione del Comitato Guida per la Parità di Genere oppure del singolo componente del Comitato Guida, via Appia 206 85100 Potenza.

Ogni segnalazione sarà oggetto di verifiche e approfondimenti. Tutte le persone che vengono coinvolte in tali verifiche o approfondimenti sono tenute alla massima riservatezza. Se viene stabilito che un dipendente ha commesso molestia, violenza o discriminazione, saranno intraprese tutte le necessarie azioni correttive appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del caso determinato.

Qualsiasi dipendente può infine fornire suggerimenti il cui fine è quello di promuovere politiche attive per la parità di genere e l’inclusione all’interno della Società scrivendo direttamente al Comitato Guida raggiungibile al seguente indirizzo email paritadigenere@multiservice-sociale.net.

Edizione: 0 Rev: 0	Data: 06/06/2023	Responsabilità: CDA
MULTISERVICE SUD	Politica Parità di Genere	