

Lo scopo

Civiform, da sempre pone la massima attenzione a garantire le pari opportunità e condivide pienamente i valori e gli obiettivi dell'ONU in base al quale la parità di genere non è solamente un diritto umano fondamentale, ma una condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace. Garantire alle donne un accesso paritario all'educazione, alla sanità, a un lavoro dignitoso, così come ad una rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici contribuisce alla realizzazione di una economia sostenibile con effetti benefici sulla società e umanità. Civiform pertanto nella realizzazione della propria "mission" trova negli obiettivi dell'agenda 2030 una piena condivisione compreso l'obiettivo "5" parità di genere. Civiform nel tempo ha sviluppato una cultura volta ad assicurare parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne e di tutte le risorse umane della propria organizzazione.

La cooperativa vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli e mansioni che operano in struttura e mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nello sviluppo delle attività formative e di accoglienza.

L'attenzione della nostra organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza il proprio impegno 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/cura

Civiform crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" coerente con i principi dello sviluppo sostenibile, costituisce un fattore determinante nella scelta del proprio modello organizzativo e di articolazione dei Servizi erogati.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate (stakeholders)

Civiform, 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 delle donne presenti, che sono le reali interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

Civiform, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

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

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

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITA' DI GENERE

In relazione all'analisi dei propri processi di attività, l'organizzazione ha compreso e stabilito i principi 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 Civiform, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICHE:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Civiform nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle proprie attività 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, di riporto al vertice, 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

Civiform è consapevole che i risultati 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, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere 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 anche conto del bilanciamento del genere in riferimento all'area 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. Civiform 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, Civiform 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
- In base a quanto previsto dal contratto nazionale, regionale e aziendale Civiform assegna la retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, documentando il processo e garantendo la parità di genere
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili allo staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

Civiform intende supportare la genitorialità materna e paterna, 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. Civiform 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 con una offerta di supporto alla conoscenza e utilizzo degli strumenti di presentazione e istanza all'INPS per le astensioni obbligatorie e facoltative nonché alle misure nazionali regionali comunali di supporto alla genitorialità
- 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
- Civiform assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come corsi dedicati ai genitori a sostegno dell'educazione dei figli.

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

La nostra organizzazione 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 dell'efficacia dei Servizi forniti dall'ente, sia del benessere del lavoratore. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte al personale a prescindere dal genere
- Civiform su richiesta dell'interessato/a e compatibilmente con le esigenze del Servizio adotta orario part time o la flessibilità degli orari
- Civiform offre la possibilità di smart working/telelavoro con specifico contratto compatibilmente con le esigenze del Servizio.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

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

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che Civiform 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 di Civiform delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che Civiform analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molesti
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

Civiform mette a disposizione degli stakeholder esterni ed interni anche una piattaforma Whistleblowing, in rete per l'inserimento di segnalazioni anche in forma anonima.

POLITICHE DI EQUITA' e PROMOZIONE DELLA PARITA' DI GENERE

Civiform, anche in base all'analisi delle percezioni rilevate attraverso il questionario anonimo al proprio personale, promuove, tramite attività di comunicazione e coinvolgimento, interventi finalizzati per sostenere le pari opportunità, la parità di genere, l'inclusione e l'integrazione di genere.

Civiform promuove politiche volte a sostenere l'equa presenza dei generi tra i propri rappresentanti quali ad esempio: tra i relatori di tavole rotonde, eventi, convegni ecc.

Cividale, Luglio 2024

Civiform soc. coop. Sociale

