

Parità di Genere e collegate

Policy FAI

Dalle Politiche di Conciliazione

Cooperativa Sociale FAI (successivamente FAI) con all'attivo quasi 40 anni di Lavoro di Cura è da sempre attenta e sensibile al benessere delle proprie lavoratrici e dei propri lavoratori affinché le persone siano al centro e lavorino in un ambiente sereno e inclusivo.

Il contesto lavorativo della cooperativa è quello dei servizi socio-sanitari ed educativi rivolti a persone anziane, disabili, minori e nell'ambito della salute mentale; servizi erogati su turnistiche da 24 ore, 365 giorni l'anno, con circa venti strutture operative in gestione.

FAI da anni orienta il proprio lavoro includendo, ad iniziare dai livelli di governance, le politiche di conciliazione, la società continua ad investire in una vision culturale supportata da processi operativi che già rappresentano per l'organizzazione e le persone che vi lavorano delle buone prassi.

La presenza di una preponderante componente femminile (90% donne), una gestione *Aged oriented* per la valorizzazione delle competenze delle persone di diverse età e l'organizzazione del lavoro per fasi di vita, hanno portato FAI a essere nel tempo la prima organizzazione certificata con lo standard *Family Audit* in regione Friuli Venezia Giulia.

Attraverso specifici interventi, soprattutto nell'ambito della conciliazione vita-lavoro e del benessere organizzativo, FAI cerca di favorire le stesse opportunità a donne e uomini (certificazione *Family Audit*, sportello conciliazione Family Friendly, Punto verde dedicato alle figlie e ai figli di socie e soci, *Work-Life Balance Management*, *FAI4Mom*, migliorie contrattuali: estensione del congedo di paternità, dei permessi per grave infermità e per lutto di famiglia) affinché tutte le persone siano messe in grado di sviluppare il proprio potenziale e raggiungere i livelli di eccellenza.

E' a tutt'oggi attivo lo *Sportello Informadonna*, nato dalla buona prassi dello sportello Family Friendly, che FAI dal 2013 gestisce in collaborazione con l'Amministrazione comunale di Casarsa della Delizia (PN). Lo sportello è un servizio che offre supporto e accompagnamento alle tematiche del lavoro, della conciliazione e della formazione.

Il servizio coordina la *rete territoriale di genere* e propone iniziative di sensibilizzazione per le pari opportunità, l'inclusione sociale e le tematiche inerenti la violenza sulle donne.

Questa esperienza è stata disseminata in altri territori e amministrazioni comunali dell'area pordenonese quali Montereale Valcellina, Budoia e Maniago, dove attraverso il progetto Tina sono stati realizzati sportelli famiglia, corsi di lingua italiana e uno Spazio Gioco per bambine e bambini nella fascia 0-3 anni.

Verso le Politiche di Equità

In questo contesto, la Certificazione della Parità di Genere viene considerata, in FAI, come ulteriore strumento per rimuovere gli ostacoli diretti e indiretti che possono ancora impedire a donne e uomini di raggiungere gli stessi risultati di performance di ruolo, di retribuzione e sviluppo professionale.

FAI ritiene prioritaria e irrinunciabile la scelta societaria di investire in termini di *vision*, stile e di processi aziendali sul percorso delle Politiche di Parità di Genere.

Con la Certificazione UNI PdR 125:2022 si impegna, nei prossimi 3 anni, sulle questioni a seguire:

- ✓ **Il Superamento del Gender Gap** che ancora contraddistingue il nostro Paese come evidenziano le ricerche del *World Economic Forum WEF (2024)* ed *European Institute for Gender Equality (EIGE)*, rispetto alla media Europea, attraverso:
 - **Azioni per portare a sistema** le politiche e gli strumenti attivati da FAI nel tempo, e quelli di cui è prevista la realizzazione, per favorire, in modo efficace, l'inclusione paritaria di donne e uomini nei contesti lavorativi: selezione non discriminante, inserimento in ruoli di attenzione e valorizzazione della persona, del suo benessere e delle sue specifiche capacità, conciliazione e benessere organizzativo, valorizzazione della genitorialità, sviluppo professionale e di carriera.

- ✓ **Una Vision della Certificazione** per l'Equità, l'Inclusione, la Parità e la Valorizzazione di genere, come un intervento di sistema propedeutico di rafforzare la strategia aziendale di sviluppo e in grado di promuovere dialogo con il territorio, con:
 - Azioni capaci di rendere visibile il valore aggiunto di una presenza importante di donne, con provenienze e culture diverse, che da una parte rappresentano una ricchezza dall'altra richiedono costanti processi di integrazione;

 - Una tipologia di organizzazione che adotti modalità di approccio negli stili di leadership plurimi finalizzati ad una cultura d'impresa capace di promuovere flessibilità organizzativa e consentire a donne e uomini di esprimere sul lavoro il meglio delle proprie potenzialità

La Certificazione prevede la stesura e l'assunzione formale del Piano Strategico, suddiviso in 6 Aree di intervento che FAI si impegna a realizzare nell'arco dei tre anni 2024/2026.

Azioni di sistema e aree:

- ✓ **Cultura e Strategia:** Piano strategico e Leadership della Direzione, dove si evidenzia la scelta di FAI di fare della Certificazione della Parità di Genere una leva ulteriore per la crescita culturale, gestionale, organizzativa e di performance, creando attrattività sul mercato del lavoro rispetto alle giovani donne e ai giovani uomini e ai talenti femminili e maschili.
- ✓ **Governance:** costituzione e attivazione del Comitato Guida a cui fa capo la responsabilità della stesura e dell'attuazione del Piano Strategico, delle Policies collegate alla Parità di Genere (Risorse Umane, Conciliazione vita-lavoro e gestione genitorialità, Comunicazione, Tolleranza Zero) compreso un Piano di comunicazione e un Piano di formazione rivolti a tutte le persone, gli stakeholder.
- ✓ **Processi HR:** inclusivi ed equi, attenti all'*empowerment* delle persone; processi gestionali a partire dall'assunzione proseguendo per i vari passaggi del ciclo di vita in azienda delle persone fino al pensionamento/uscita, sostenuti nel tempo con progettualità dedicate. Una attenzione specifica alle fasi di età, generazionali e genitoriali, alla tutela della salute fisica, alla sicurezza psicologica, alla prevenzione con tolleranza zero rispetto a tutte le forme di molestie sessuali, violenze di genere e di mobbing.
- ✓ **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda:** valorizzare la Leadership plurima e di genere perché i percorsi professionali, di *empowerment* e di carriera di donne e uomini riguardino tutti i ruoli e le aree decisionali di FAI.
- ✓ **Equità remunerativa per genere:** mettere sotto osservazione se e come, a parità di livello e di ruolo, corrisponda una uguale retribuzione e trovare forme per determinare l'equità, in quei profili dove potrebbero essere rilevati dei gap.
- ✓ **Tutela della genitorialità e conciliazione vita/lavoro:** includere le politiche di conciliazione vita – lavoro e della valorizzazione della genitorialità, affinché diventino un tratto distintivo della Policy di Genere di FAI. Una *vision* che orienta la società verso una innovazione organizzativa, una gestione delle risorse umane che interpreti al meglio i bisogni delle persone che vi lavorano e che sappia tener conto delle fasi di vita; investire sulle nuove generazioni, sui talenti femminili e maschili presenti in azienda e sul mercato del lavoro.

Policies specifiche alla Parità di Genere

Le seguenti politiche specifiche collegate alla Parità di genere contengono la *vision* di FAI rispetto ai temi trattati e il modo in cui intende declinarli attraverso piani e procedure atti a raggiungere gli obiettivi individuati in base al contesto organizzativo.

Policy Gestione Risorse Umane

La Gestione delle Risorse Umane è un processo fondamentale per FAI che intende mettere le persone al centro e valorizzarle nelle loro competenze e abilità al fine di perseguire gli obiettivi individuali e aziendali. In coerenza con i principi della UNI PdR 125:2022 è posta particolare attenzione ai processi di selezione e assunzione, gestione della carriera, formazione ed equità salariale.

Selezione e Assunzione

FAI prevede in fase di selezione e assunzione del personale un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidata/o, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo. FAI predispone descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne.

FAI si impegna ad attrarre e assumere persone con differenti abilità e background, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione, laddove applicabile in base alla tipologia di risorsa da assumere, di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze criteri guida nella scelta delle migliori candidate e dei migliori candidati.

Formazione

FAI investe nella formazione del proprio personale e si impegna a sviluppare le capacità e le competenze delle persone in modo da favorire professionalità, impegno e correttezza, pilastri del proprio agire organizzativo e valori determinanti nel conseguimento degli obiettivi lavorativi nei confronti dei propri clienti.

La progettazione e l'assegnazione dei percorsi formativi e di sviluppo delle competenze sono determinati nel rispetto dei principi di equità, inclusione e diversità, al fine di assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nei processi di sviluppo professionale e consentire una partecipazione equa di entrambi i generi, anche con specifico riferimento ai corsi sulla leadership.

L'adeguata formazione e la costante formazione di dipendenti, collaboratrici e collaboratori rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

Gestione della carriera

FAI pone durante tutto il ciclo professionale della lavoratrice e del lavoratore particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano la dipendente e il dipendente. FAI tende a bilanciare la presenza di donne e uomini sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, favorendo la diversità e il benessere psico-fisico di tutto il personale.

Equità salariale

FAI nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, garantisce la parità salariale delle lavoratrici e dei lavoratori a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età.

Policy Conciliazione vita-lavoro e genitorialità***Conciliazione dei tempi vita-lavoro (Work-Life Balance)***

FAI ha intrapreso da anni una politica di attenzione alle esigenze di conciliazione vita e lavoro dei propri e delle proprie dipendenti.

A tale scopo, è stata istituita nel 2012 la figura della responsabile delle Politiche di Conciliazione.

FAI è stata la prima organizzazione del Friuli Venezia Giulia ad intraprendere il percorso della certificazione Family Audit, conseguita nel 2015.

Tale Certificazione attesta l'impegno delle organizzazioni nell'adozione di misure volte a favorire il bilanciamento tra vita e lavoro di lavoratrici e lavoratori attraverso piani aziendali che contengono politiche e azioni inerenti l'organizzazione del lavoro, in termini di orari, processi e luoghi di lavoro; la Cultura aziendale e il Diversity Equality & Inclusion Management, ponendo attenzione sia al ruolo e alle competenze del management, sia allo sviluppo del personale; la Comunicazione interna, con la disponibilità di informazioni utili a lavoratrici e lavoratori sui temi considerati, e la promozione verso l'esterno della conciliazione vita-lavoro; il Welfare aziendale e People caring, in termini di contributi finanziari e benefit, servizi a lavoratrici e lavoratori e ai loro familiari; il Welfare territoriale, come orientamento dei servizi nell'ottica del benessere del territorio, dello sviluppo di reti per aumentare le opportunità di conciliazione e l'impegno nella responsabilità sociale d'impresa; la Parità di Genere in termini di politiche e strategie che supportino il suo raggiungimento; lo sviluppo di tecnologie, e di modalità lavorative basate sulla tecnologia, che facilitino il lavoro e le opportunità di conciliazione, liberando tempo e creando opportunità di flessibilità.

L'impegno perpetrato nel cogliere le esigenze di armonizzazione dei tempi di vita e lavoro delle persone, ha permesso di portare a compimento, negli anni, azioni che nell'insieme hanno contribuito a migliorare il benessere organizzativo, fare evolvere una cultura aziendale maggiormente orientata a uno sviluppo personale e professionale armonico delle proprie collaboratrici e dei propri collaboratori.

Quanto finora descritto, è a supporto dell'affermazione che FAI intende proseguire in questa direzione di riconoscimento del bisogno e del diritto di lavoratrici e lavoratori di armonizzare i diversi tempi di vita, allo scopo di mantenere un livello positivo di benessere e soddisfazione; e si impegna a sviluppare azioni per migliorare il Work Life Balance delle lavoratrici e dei lavoratori in tutte le fasi della vita personale e professionale favorendo le stesse opportunità a donne e uomini affinché tutte le persone siano messe in grado di sviluppare il proprio potenziale e raggiungere i livelli di eccellenza. Con tale obiettivo intende continuare ad investire nella certificazione Family Audit, rinnovando l'adesione e il piano aziendale.

Genitorialità

La politica di FAI nei confronti della genitorialità è sempre stata di tutela della maternità/paternità nel rispetto dei diritti di legge e contrattuali delle lavoratrici e dei lavoratori che diventano genitori. Nel rispetto della persona umana e realizzazione della vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo la richiesta per il congedo di paternità con l'estensione di 2 giorni.

Al tempo stesso, le persone sono state supportate nei loro compiti di cura con politiche di welfare, flessibilità oraria e criteri di conciliazione vita-lavoro attraverso la certificazione Family Audit.

Partendo da queste radici, FAI ha maturato la convinzione di voler dare valore e integrare le proprie prassi in un processo innovativo di gestione della genitorialità che consideri tutto il percorso. FAI si impegna dunque a supportare la genitorialità del personale prima, durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione nell'arco di tempo considerato: gestendo e accompagnando il prima, consentendo di rimanere in contatto con l'organizzazione durante e favorendo il reinserimento al termine.

Tale approccio comprende anche il riconoscere la genitorialità come momento ricco di apprendimenti della neo-mamma e del neo-papà, nel prendersi cura del/la neonato/a, supportando le persone che si assentano per genitorialità ad osservare le abilità allenate e/o acquisite con questa esperienza e comprendere come ricondurle a skill lavorative, e accompagnando le loro e i loro responsabili a saperle riconoscere e valorizzare nei vari

contesti lavorativi; sostenendo infine la conciliazione tra le responsabilità genitoriali e le responsabilità professionali ponendo attenzione alle esigenze dei neo genitori e alle logiche di ricerca di soluzioni win-win per le persone e per l'organizzazione. Tali obiettivi, e le misure collegate verranno realizzati attraverso uno specifico progetto, Fai4Mom, e portati a sistema dopo il periodo di sperimentazione previsto. Il progetto ha partecipato al Bando ministeriale Riparto ed è stato approvato.

Policy Comunicazione

FAI adotta il Piano 125 per promuovere la consapevolezza sulla parità di genere, sfidare gli stereotipi e sostenere percorsi di equità attraverso una comunicazione efficace e coerente. FAI si impegna nell'utilizzo di un linguaggio che non esclude che non limita ma che anzi pone ogni persona al centro senza discriminare per via del genere o etnia, contribuendo a rompere quelli che sono i pregiudizi che le parole hanno costruito nel tempo.

L'attività di comunicazione ha un ruolo centrale all'interno del percorso della certificazione e prevede l'utilizzo di un linguaggio neutrale e inclusivo.

Lo scopo del piano è avviare processi culturali di cambiamento dalla ordinaria quotidianità operativa, dove curare l'attenzione con cui FAI gestisce le comunicazioni interne ed esterne, nell'ottica di valorizzare le diversità e supportare l'*empowerment* femminile.

FAI si impegna a usare, sia nella comunicazione interna sia nella comunicazione esterna, comprese le attività promozionali, un linguaggio neutrale*, non discriminatorio e capace di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

Si richiede, quindi, al personale l'utilizzo, ad ogni livello, nella comunicazione interna ed esterna, di un linguaggio (scritto, parlato e gestuale) neutrale, prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.

Le attività di comunicazione esterna si sostanziano in:

- Ruolo attivo di FAI con le parti interessate alla condivisione del percorso della UNI Pdr 125;
- Comunicazioni e richieste provenienti dagli stakeholder esterni in merito alla concreta applicazione UNI Pdr 125, al monitoraggio dei KPI, all'esito delle attività di revisione periodica e al miglioramento dei processi.
- FAI si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori e le relatrici del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

Policy Tolleranza Zero

Ogni ambiente di lavoro dovrebbe essere sicuro, rispettoso e privo di minacce. FAI promuove attivamente una cultura aziendale inclusiva che valorizza il rispetto reciproco e la dignità di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori e si impegna a creare un ambiente in cui ogni persona si senta sicura e valorizzata, indipendentemente dal genere o da altre caratteristiche personali.

Con l'adozione del principio "tolleranza zero", intende prevenire ogni forma di abuso, molestia o comportamento inappropriato, sia esso fisico, verbale o digitale, nelle sedi lavorative in cui operano le proprie lavoratrici e i propri lavoratori.

A tale scopo, FAI si impegna a:

- effettuare regolarmente valutazioni delle proprie politiche e pratiche di sicurezza, al fine di verificare che siano efficaci nel prevenire abusi, violenze, molestie, nonché monitora costantemente l'ambiente di lavoro per identificare e affrontare potenziali rischi anche attraverso la raccolta dei feedback di lavoratrici e lavoratori.
- fornire adeguata formazione (obbligatoria) per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori di ogni livello, inclusi i vertici della cooperativa, sul riconoscimento, la prevenzione e la gestione di situazioni di molestia e/o abuso sul luogo di lavoro, comprendendo anche focus sulla parità di genere e sulla promozione di comportamenti rispettosi e inclusivi a partire dal l'uso del linguaggio.
- implementare iniziative di sensibilizzazione per informare e responsabilizzare le persone riguardo le politiche contro la violenza di genere.
- collaborare con esperte/i e organizzazioni specializzate nella prevenzione degli abusi e delle molestie sui luoghi di lavoro
- una procedura per gestire gli episodi di abuso, molestia o violenza, segnalati attraverso il canale whistleblowing già attivato dalla cooperativa a cui si accede dal sito, che garantisce un canale chiaro, sicuro, riservato; la presa in carico dei casi; l'avvio di opportune e tempestive verifiche.

FAI con questi intenti aderisce alla Certificazione della Parità di Genere, applicando e recependo in modo proattivo la Legge 162/2021, i principi della nostra Costituzione, con particolare riferimento all'art. 3 commi 1 e 2 dedicati all'uguaglianza formale e all'uguaglianza sostanziale. Con la Certificazione Uni PdR 125/2022 FAI si impegna a perseguire e monitorare i **31 indicatori di miglioramento quantitativi e qualitativi (KPI)**, previsti per la nostra tipologia aziendale.

I KPI inseriti nel Piano strategico rappresentano ambiti di verifica del valore oggettivo concreto della Certificazione della Parità di Genere e costituiscono una parte importante delle informazioni

necessarie per determinare e spiegare come **FAI** progredisce verso gli obiettivi prefissati.
La **presente Policy** è:

- **definita** dalla governance della Cooperativa, in coordinamento con il Comitato Guida;
- **divulgata** mediante formale piano di comunicazione interno a FAI e verso gli Stakeholder esterni
- **monitorata**, con revisioni e conferme periodiche sulla base di accadimenti, di cambiamenti e dei risultati di analisi e di verifiche;
- **coordinata da una figura responsabile**, designata dalla Direzione e in possesso di competenze organizzative e di politiche di genere.

La Direzione assegna risorse, responsabilità ed autorità e deleghe adeguate per il raggiungimento, il miglioramento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La presente Policy è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate attraverso la comunicazione interna e la pubblicazione disponibile sul sito FAI.

Redatta il 25 luglio 2024, Pordenone

Il Direttore Generale