	PROCEDURA COMUNICAZIONE E SUGGERIMENTI	M_PAR_COM	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 1 A 4	

SOMMARIO

SOMMARIO	1
APPROVAZIONI	1
CAMPO DI APPLICAZIONE	1
RESPONSABILITÀ.....	1
SCOPO	1
OBIETTIVI.....	2
RIFERIMENTI DELLA PROCEDURA.....	2
FASI DEL PROCESSO	3
DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA	4

APPROVAZIONI

	Cognome e Nome	Funzione
Approvato da	Roberta Fogli	Presidente
	Carla Carli	Direttore
	CDA	Consiglio di Amministrazione

CAMPO DI APPLICAZIONE

Le presenti procedure si applicano alle attività e i processi aziendali di Coop.va Sociale Girogirotondo, con l'obiettivo di garantire la parità di genere e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

Le procedure sono applicabili a tutto il personale, indipendentemente dal livello gerarchico, dalla tipologia di contratto e dalla sede di lavoro.


L'azienda si impegna a rivedere e aggiornare periodicamente le procedure, al fine di garantire la loro efficacia e conformità alla norma UNI/PdR 125:2022.

RESPONSABILITÀ

I processi di comunicazione e suggerimenti sono gestiti dalla Direzione aziendale in collaborazione con il Comitato Guida.

SCOPO

Definire tramite la presente procedura un sistema che permetta alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto. Tutte le risorse umane vengono informate di tale possibilità.

	PROCEDURA COMUNICAZIONE E SUGGERIMENTI	M_PAR_COM	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 2 A 4	

La Direzione incoraggia tutti i lavoratori a un confronto libero e senza condizionamenti ritenendo importanti tali momenti all'interno di un ambiente aperto al confronto e al dialogo. Tuttavia, qualora si volesse procedere con modalità di comunicazione di opinioni e suggerimenti in forma anonima tale modalità è attuabile all'interno dei questionari di monitoraggio annuali (tutti completamente anonimi).

Inoltre, nell'ambito della propria attività di comunicazione interna provvede tramite i propri canali (sito internet, social network, opuscoli informativi/mail per i neoassunti) a sensibilizzare e promuovere l'utilizzo di comportamenti e di linguaggi in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

OBIETTIVI

Coop.va Sociale Girogirotondo con la presente procedura intende perseguire l'obiettivo di creare **ambienti di lavoro** rispettosi sul tema della parità di genere e tematiche ad esso connesse creando una **cultura** aziendale che permetta ai propri lavoratori di assorbire tali tematiche e farle proprie.

In merito a questo ritiene in secondo luogo utile che tali obiettivi debbano essere estesi non solo al proprio **interno** ma anche all'**esterno**, in particolare per la tipologia di servizi che essa eroga e la stretta connessione che tali tematiche ha con essa.

Creare cultura sui temi della **parità**, dell'**inclusione** e del **rispetto** sono strumenti che permettono a tutti gli **stakeholder coinvolti** di acquisire conoscenze e sensibilità in merito a tale tema.

Coop.va Sociale Girogirotondo concretizzando la propria attività aziendale principalmente nell'ambito educativo fa propri tali principi e punta a trasmetterli sia tramite la propria Direzione e le politiche da essa adottate, sia per il mezzo dei propri operatori.

Ulteriore obiettivo è la raccolta e analisi dei dati che essa stessa può misurare al proprio interno in merito alle attività svolte e alla **percezione** del proprio personale lavoratore tramite il quale è possibile ottenere preziosi elementi di **miglioramento**.


Gli output derivanti sia dal gradimento dei corsi di formazione, sia dalla rilevazione annuale sui temi dell'inclusione e delle pari opportunità, sia dalle eventuali **segnalazioni in forma diretta o anonima**, sono rendicontati e fungono da elementi in ingresso per il miglioramento futuro e adattamento delle azioni sul tema della parità di genere.

RIFERIMENTI DELLA PROCEDURA

La presente procedura, dal punto di vista normativo, fa riferimento agli articoli 25, 26, 27 del Codice delle pari opportunità.

L'Art. 25, focalizza l'attenzione sul rischio inerente alla discriminazione diretta e indiretta:

- 1) La discriminazione **diretta**, in fase di selezione del personale, ha un effetto pregiudizievole verso le candidate e i candidati in ragione del loro sesso.
- 2) La discriminazione **indiretta** invece, in fase di selezione, è ravvisabile in un comportamento "apparentemente neutro" che mette le candidate e i candidati in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso.
- 2-bis) Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di **gravidanza**, nonché di **maternità** o **paternità**, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti».

	PROCEDURA COMUNICAZIONE E SUGGERIMENTI	M_PAR_COM	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 3 A 4	

L'Articolo 26 relativo alle "**Molestie e molestie sessuali**" considera come "discriminazioni" anche le molestie e cioè quei comportamenti indesiderati (anche di tipo sessuale), posti in essere nel processo di recruiting, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio.


L'Articolo 27 relativo ai "Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro secondo il quale

- **1) È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro**, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale
- 2) La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:
 - attraverso il riferimento allo **stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza**, nonché di **maternità o paternità**, anche adottive;
 - b) in modo indiretto, **attraverso meccanismi di preselezione** ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.
- 3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di **orientamento**, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i **tirocini** formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitano una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.
- 4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per **mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva**.
- 5. Nei concorsi pubblici e nelle **forme di selezione** attuate, anche a mezzo di terzi, da **datori di lavoro privati** e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole "**dell'uno o dell'altro sesso**", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.
- 6. **Non costituisce discriminazione** condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia **essenziale alla natura del lavoro o della prestazione**.

FASI DEL PROCESSO

In particolare, Coop.va Sociale Girogirotondo si impegna a:

- accogliere i **suggerimenti** proveniente da tutti i lavoratori/trici con particolare impegno da parte della Direzione e del Comitato Guida nel cogliere gli elementi di miglioramento in tutti gli ambiti e in questo particolare contesto con attenzione all'ambito della sicurezza degli ambienti lavorativi sotto tutti i profili, le tematiche dell'inclusione e del rispetto;
 - i suggerimenti da parte dei lavoratori possono provenire tramite richiesta diretta di colloquio con le funzioni aziendali importanti per l'accoglimento del caso;
 - mettere a disposizione una mail dedicata per accogliere in modo sistematico le richieste di suggerimenti, reclami (paritadigenere.girogirotondo@gmail.com).
- realizzare al proprio interno almeno una volta l'anno un **intervento formativo esteso a tutti i livelli aziendali**, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi, gli unconscious bias e gli aspetti ad esso associati e derivanti;

	PROCEDURA COMUNICAZIONE E SUGGERIMENTI	M_PAR_COM	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 4 A 4	

- effettuare annualmente una **rilevazione del grado di percezione** del personale lavoratore sul tema della parità di genere e tematiche ad essa collegate tramite somministrazione di **questionario anonimo** online. Tale strumento permette anche di ricevere suggerimenti e riscontri relazionabili anch'essi in forma anonima;
- realizzare interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo:
 - effettuare annualmente un intervento formativo o di carattere divulgativo **aperto alla cittadinanza** oppure integrabile all'interno dei servizi gestiti (es. formazioni, riunioni, progettualità educative con trattazione di temi inerenti il rispetto di genere estese a famiglie e utenza, fornitori di servizi e prestazione ad alto impatto, enti committenti, ecc);
 - garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico
 - pubblicizzazione tramite attività di comunicazione del contesto integrativo e delle politiche e formazioni proposte tramite i propri social network o collegati ai servizi erogati (es. pagine Facebook dei servizi);
 - effettuare almeno annualmente una riunione a cura del Datore di Lavoro, RSPP, RLS con coinvolgimento dei Preposti nominati nei singoli servizi per la valutazione dello **Stress Lavoro Correlato** e la valutazione degli ambienti di lavoro sotto il profilo dei rischi per la sicurezza ivi compresa la tematica della parità di genere, degli abusi e violenze sul luogo di lavoro;
 - effettuare annualmente il **monitoraggio della situazione Stress Lavoro Correlato** tramite questionario inviato a tutti i lavoratori/trici;

DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA

M_PAR_QUEST - Questionario Parità di Genere