PARI OPPORTUNITÀ E PARITÀ DI GENERE

Dai principi ai comportamenti quotidiani

COOPSELIOS



Perché riguarda ogni persona

Qualità del lavoro, rispetto e accesso effettivo alle opportunità.

PARI OPPORTUNITÀ

Stesse possibilità di accesso a selezione, formazione, incarichi e crescita. Esempio: le candidature si valutano con criteri professionali, non con aspettative legate al genere.

EQUITÀ

Non basta trattare tutti allo stesso modo: occorre rimuovere gli ostacoli che producono svantaggi. Esempio: organizzare formazione e riunioni in orari compatibili con le responsabilità di cura.

INCLUSIONE

Creare condizioni in cui ogni persona possa partecipare, essere ascoltata e contribuire. Esempio: distribuire parola, compiti visibili e opportunità senza automatismi.

Parole rispettose, decisioni coerenti, attenzione ai bias, intervento e segnalazione.

UNI/PdR 125:2022: un sistema, non uno slogan

Politica, obiettivi, responsabilità, indicatori, evidenze e miglioramento.



MISURA

Si raccolgono dati per capire se esistono differenze nell'accesso alle opportunità. Il dato non giudica la singola persona: fotografa il funzionamento dell'organizzazione.

RENDE CONTO

Le decisioni devono essere dimostrabili: politiche, attività formative, dati, verbali e azioni realizzate permettono di verificare se gli impegni sono applicati.

MIGLIORA

Se emerge un divario, si definiscono responsabilità, azioni e controlli. Al riesame si verifica l'efficacia e, se necessario, si corregge il piano.

Le 6 aree osservate dalla Prassi

Dimensioni organizzative diverse e collegate.

Cultura e strategia

Come l'organizzazione comunica il tema, forma le persone e traduce i valori in obiettivi misurabili.

Governance

Chi decide, chi controlla il sistema e come vengono gestiti rischi, responsabilità e segnalazioni.

Processi HR

Come selezione, assunzione, formazione, valutazione e uscita sono gestite senza discriminazioni.

Crescita e inclusione

Come vengono distribuite formazione, incarichi, visibilità, partecipazione e possibilità di carriera.

Equità remunerativa

Verifica che retribuzioni e trattamenti siano basati su ruolo, responsabilità e criteri trasparenti.

Genitorialità e conciliazione

Misure che sostengono maternità, paternità, cura e rientro, evitando penalizzazioni professionali.

La Politica Coopselios

Quattro impegni trasformano il principio in azioni organizzative.

INDIPENDENZA ECONOMICA

Favorire autonomia, accesso al lavoro, sviluppo delle competenze e consapevolezza economica per tutte le persone.

DIVARI RETRIBUTIVI

Controllare che eventuali differenze dipendano da ruolo e responsabilità, non dal genere della persona.

PROCESSI DECISIONALI

Ampliare la partecipazione e considerare competenze diverse quando si assegnano incarichi e responsabilità.

TUTELA

Prevenire comportamenti inappropriati, proteggere la riservatezza e rendere utilizzabili i canali di segnalazione.

Dove entra nel ciclo di vita lavorativo

Il genere non deve diventare ostacolo, svantaggio o esclusione.

ATTRARRE

Comunicazioni inclusive e candidature aperte. Evitare formule o aspettative che associano un ruolo a un genere.

SELEZIONARE

Stessi criteri e domande pertinenti al ruolo. Non chiedere informazioni personali non necessarie alla selezione.

CRESCERE

Obiettivi, feedback, formazione e incarichi assegnati in base a competenze e risultati osservabili.

REMUNERARE

Livelli e trattamenti applicati con criteri trasparenti, coerenti con ruolo e responsabilità.

CONCILIARE

Sostegno a maternità, paternità e assenze prolungate, con attenzione al rientro e alla continuità professionale.



Comportamenti inclusivi: ogni giorno

Le interazioni quotidiane rendono la politica concreta.



FARE

ASCOLTARE: lasciare spazio senza interrompere.
VALUTARE: giudicare idee e competenze, non stereotipi.
DISTRIBUIRE: alternare compiti, visibilità e opportunità con criteri chiari.

EVITARE

EVITARE battute su genere, corpo o genitorialità.
NON DARE per scontato chi debba coordinare, assistere, verbalizzare o occuparsi della cura.
INTERVENIRE quando un comportamento viene normalizzato.

PRIMA DI DECIDERE

Prima di assegnare un compito o valutare una persona chiediti: il criterio è collegato al lavoro? È documentabile? Lo userei nello stesso modo con chiunque?

Genitorialità e conciliazione

La genitorialità non deve diventare uno svantaggio professionale.

STRUMENTI

Flessibilità oraria e smart working, dove compatibili con ruolo e servizio.
Part-time e sostegno alle assenze.
Accompagnamento al rientro dopo maternità, paternità o assenze prolungate.

RESPONSABILITÀ

La cura è una responsabilità condivisa. L'utilizzo dei congedi non deve generare pressioni, giudizi o esclusione da formazione, incarichi e crescita.

ATTENZIONE

Ogni soluzione va valutata con la persona e con il responsabile, considerando continuità del servizio, esigenze individuali ed effetti professionali e previdenziali.

Quando un comportamento è inappropriato

Discriminazioni, pressioni, attenzioni indesiderate e trattamenti penalizzanti non sono tollerati.

1. RICONOSCI

Chiediti se il comportamento riguarda genere, corpo, genitorialità, identità o accesso alle opportunità. Se crea pressione o svantaggio, non trattarlo come uno scherzo.

2. ESPRIMI

Se la situazione lo consente, indica con chiarezza che il comportamento non è appropriato. Non è necessario affrontare la persona se non ti senti al sicuro.

3. CONSERVA

Annota fatti, date, contesto ed eventuali evidenze. Evita commenti nel gruppo di lavoro e non diffondere dati o dettagli personali.

4. SEGNALA

Rivolgiti ai riferimenti aziendali e utilizza il canale di segnalazione previsto, fornendo elementi concreti utili alla presa in carico.

5. PROTEGGI

Condividi le informazioni soltanto con chi deve gestire la situazione. Tutela dignità e riservatezza di tutte le persone coinvolte.

Segnalare è un atto di responsabilità e tutela.

Quattro impegni da portare nel lavoro

La certificazione vive nei comportamenti ripetuti, non solo nei documenti.

RISPETTO

Uso un linguaggio professionale e non normalizzo battute, commenti o stereotipi legati al genere.

EQUITÀ

Assegno compiti, formazione e visibilità usando criteri chiari, pertinenti e uguali per tutte le persone.

RESPONSABILITÀ

Riconosco i comportamenti inappropriati, proteggo le informazioni e utilizzo i canali aziendali previsti.

ASCOLTO

Ascolto punti di vista diversi, verifico i miei automatismi e modifico il comportamento quando necessario.

Parità di genere = qualità del lavoro, dignità e opportunità per tutte le persone.