

# SISTEMA PARITA' DI GENERE

## PdR 125:2022

<b>Attività</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Data</b>
Redazione	Comitato PdR 125	31.10.2024
Verifica	Coordinatore Comitato PdR 125	11.11.2024
Approvazione	CDA	21.11.2024

---

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di Genere – PdR 125:2022
<b>PdR-SPG</b>	<b>00</b>	<b>21.11.2024</b>	<b>POLICY GENERALE SISTEMA PARITA' DI GENERE</b>
Tutti i diritti riservati - All rights reserved – Documento Pubblico			1/8
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.			

**0 RIEPILOGO MODIFICHE**

N. Rev.	Data	Natura della modifica*	Paragrafo di riferimento
00	21.11.2024	Prima Emissione	

Legenda:

I	Inserito
E	Eliminato
S	Sostituito

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di Genere – PdR 125:2022
<b>PdR-SPG</b>	<b>00</b>	<b>21.11.2024</b>	<b>POLICY GENERALE SISTEMA PARITA' DI GENERE</b>
Tutti i diritti riservati - All rights reserved – Documento Pubblico			2/8
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.			

## Sommario

0	RIEPILOGO MODIFICHE .....	2
1	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE .....	4
2	RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI .....	4
3	TERMINI E DEFINIZIONI .....	5
4	CONTESTO E STAKEHOLDER.....	5
4.1	CONTESTO .....	5
4.2	CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA .....	5
4.3	STAKEHOLDER .....	5
5	SISTEMA DI GESTIONE.....	5
5.1	COMITATO GUIDA.....	5
5.2	PIANO STRATEGICO.....	6
5.3	INDICATORI E MONITRAGGIO .....	6
5.4	IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	7
5.5	POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI .....	7
5.6	COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA .....	7
5.7	AUDIT INTERNI .....	7
5.8	GESTIONE DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI .....	8
5.9	RIESAME PERIODICO DEL SISTEMA.....	8
5.10	MIGLIORAMENTO .....	8

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di Genere – PdR 125:2022
<b>PdR-SPG</b>	<b>00</b>	<b>21.11.2024</b>	<b>POLICY GENERALE SISTEMA PARITA' DI GENERE</b>
Tutti i diritti riservati - All rights reserved – Documento Pubblico			3/8
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.			

## 1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo del documento è quello di riassumere quanto predisposto da **COOPERATIVA IL PORTICO** per rispondere ai requisiti della PdR 125:2022 che definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere e che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni per quel che riguarda la presenza e la crescita professionale senza discriminazioni di genere. Il Sistema messo in atto dal **COOPERATIVA IL PORTICO** per la parità di genere prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione di indicatori (KPI) relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti per poter iniziare e perseguire un percorso virtuoso di miglioramento continuo con riferimento alle aree indicate dalla Prassi.

Indicatori che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere rispetto alle seguenti 6 aree:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Quanto sopra definito è **applicabile nel contesto del COOPERATIVA IL PORTICO** così come definito nell'apposita sezione del presente documento

## 2 RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI

La prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 non è una norma nazionale, ma è un documento pubblicato da UNI che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consiglieria Nazionale di Parità.

La prassi di riferimento raccoglie prescrizioni relative a prassi condivise all'interno dei soggetti rappresentanti il mercato e la società civile, firmatari di un accordo di collaborazione con UNI, rappresentati nel Tavolo "Parità di genere" condotto da UNI.

I principali riferimenti normativi sono:

- PdR 125:2022
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea artt.19 e 21
- Costituzione della Repubblica Italiana art.3
- Direttiva 2000/78/CE, definizione dei principi della non discriminazione in materia di occupazione e di condizioni del lavoro
- Direttiva 2000/43/CE, definizione dell'uguaglianza etnico-razziale (recepita con il decreto legislativo n. 215/2003)
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133) e s.m.i
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021) e s.m.i.
- Direttiva UE 2019/1937 - Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di Genere – PdR 125:2022	
PdR-SPG	00	21.11.2024	POLICY GENERALE SISTEMA PARITA' DI GENERE	
Tutti i diritti riservati - All rights reserved – Documento Pubblico			4/8	
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.				

- Decreto legislativo 24/ 2023 - Attuazione della direttiva UE 2019/1937 per la Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione
- UNI EN ISO 9000 Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario
- UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità
- UNI EN ISO 19011 Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale

### 3 TERMINI E DEFINIZIONI

Per quanto riguarda i termini e le definizioni si danno per recepiti quelli elencati al capitolo 3 della PdR 125:2022.

## 4 CONTESTO E STAKEHOLDER

### 4.1 CONTESTO

Il contesto in cui opera la **Cooperativa il Portico** è quello stabilito all'intero della documentazione predisposta per il Sistema di gestione per la Qualità che risponde ai requisiti della norma ISO 9001

### 4.2 CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA

Il campo di applicazione del Sistema, in relazione al campo di applicazione della ISO 9001 (ult.ed), viene così definito

*“Progettazione ed erogazione di servizi di pulizia, sanificazione ambientale, disinfestazione e derattizzazione, supporto mensa, facchinaggio. Progettazione ed erogazione di servizi di inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Progettazione e realizzazione di servizi educativi animativi, riabilitativi e assistenziali, di servizi di coaching e assistenza educativa domiciliare, di servizi per residenze sanitarie e sociosanitarie e servizi di comunità genitori-figli e alloggi per l'autonomia”*

### 4.3 STAKEHOLDER

Oltre a quanto identificato a livello di Sistema di gestione integrato, è importante sottolineare che stakeholder fondamentali in questo contesto sono:

- Donne che lavorano nell'organizzazione
- Donne che interagiscono con l'organizzazione quali:
- Consulenti /professioniste esterne
- Candidate all'assunzione
- Fornitrici di beni e servizi
- Clienti
- Lavoratrici dei fornitori

## 5 SISTEMA DI GESTIONE

### 5.1 COMITATO GUIDA

L'Alta Direzione, in ottemperanza a quanto previsto dalla PdR 125:2020, ha formalizzato, tramite apposita comunicazione, la costituzione del **COMITATO GUIDA denominato “Comitato PdR125”** al quale sono conferiti compiti per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere all'interno del **COOPERATIVA IL PORTICO**.

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di Genere – PdR 125:2022
PdR-SPG	00	21.11.2024	<b>POLICY GENERALE SISTEMA PARITA' DI GENERE</b>
Tutti i diritti riservati - All rights reserved – Documento Pubblico			5/8
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.			

In particolare al **Comitato PdR125**, considerata la complessità organizzativa, sono assegnate le seguenti responsabilità:

- in coordinamento con l'Alta Direzione, il **Comitato PdR125**, definisce le politiche afferenti alla parità di genere.
- redige il piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione e che verrà declinato, attuato e monitorato in funzione delle singole specificità.
- In relazione alle politiche e risorse del Sistema e a quanto pianificato dall'organizzazione, guida la revisione annuale del Sistema, nella valutazione dei risultati ottenuti rispetto ai temi individuati nel piano strategico,

Il **Comitato PdR125** inoltre deve:

Interpretare, rilevare e gestire costantemente i fattori di contesto che possono influenzare il perseguimento dello scopo e affrontarli in modo adeguato all'interno del piano strategico.

- Mantenere e attuare Il sistema digestione assicurando:
  - a) La conformità alla prassi.
  - b) L'efficacia per raggiungere gli obiettivi di parità di genere e i target relativi ai punteggi di area della prassi.
  - c) L'idoneità delle risorse rese disponibili per raggiungere gli obiettivi e i target .
  - d) L'adeguatezza delle azioni stabilite per fronteggiare l'entità dei gap presenti.
  - e) Prevenire, rilevare e risolvere qualunque situazione non conforme e affrontare le conseguenze di eventuali disagi connessi.
  - f) Monitorare e migliorare sistematicamente le prestazioni del sistema digestione.

Al **Comitato PdR125** sono affidate adeguate risorse per l'attuazione del piano strategico.

## 5.2 PIANO STRATEGICO

Il **Comitato PdR125** redige, monitora e riesamina periodicamente il piano strategico che ha documentato nel file **Piano strategico per la parità di genere**

Il **Piano strategico** per la parità di genere:

- a) Identifica i processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati
- b) Identifica i punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi
- c) Definisce gli obiettivi
- d) Definisce le azioni per colmare i gap
- e) Definisce la frequenza e le responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti

## 5.3 INDICATORI E MONITRAGGIO

**COOPERATIVA IL PORTICO** ha assegnato al **Comitato PdR125** le responsabilità per la raccolta e il monitoraggio dei KPI applicabili all'interno dell'organizzazione.

Gli indicatori sono stati definiti secondo quanto indicato dalla PdR 125:2022 relativi alla Fascia di appartenenza 4.

Sono state predisposte apposite evidenze per il monitoraggio degli indicatori. Gli indicatori vengono monitorati con cadenza trimestrale

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di Genere – PdR 125:2022	
PdR-SPG	00	21.11.2024	POLICY GENERALE SISTEMA PARITA' DI GENERE	
Tutti i diritti riservati - All rights reserved – Documento Pubblico			6/8	
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.				

#### 5.4 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Al fine di identificare, valutare e trattare i rischi derivanti da un mancato rispetto dei requisiti della PdR125:2022, si è deciso di predisporre un apposito documento di Risk Assessment.

La Valutazione dei rischi è oggetto di revisione durante le riunioni del Comitato Guida e inoltre periodicamente vengono presi in considerazione gli eventuali reclami pervenuti nel periodo al fine di valutare il loro impatto sul Sistema

#### 5.5 POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI

Il Sistema di gestione della parità di genere trova le sue fondamenta nel documento “**Policy di Diversity & Inclusion**” emesso dall’Alta Direzione e su policy, procedure e registrazioni, appartenenti anche al Sistema di Gestione Integrato, che garantiscono la conformità alla PdR. Il personale è stato formato ed informato relativamente al Sistema di gestione, che è disponibile per tutti i dipendenti. Ove necessario Politiche e procedure sono condivise inoltre con le altre parti interessate (clienti, fornitori,) attraverso il sito e attraverso comunicazioni. Le registrazioni utili a dimostrare la conformità alla PdR 125:2022 vengono conservate e sono disponibili per la consultazione, in apposita sezione intranet.

La **Policy di Diversity & Inclusion** include l’impegno ad adeguarsi a tutti i requisiti della PdR e a rispettare norme e leggi come elencati nei paragrafi precedenti. La Politica è comunicata in maniera chiara e visibile; lo standard PdR è accessibile a tutti i lavoratori.

#### 5.6 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

**COOPERATIVA IL PORTICO** ha definito le responsabilità e le procedure, per garantire che:

- sia predisposto e diffuso a tutti gli stakeholder interessati un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere (o più in generale sui temi D&I);
- che la comunicazione interna ed esterna (marketing, pubblicità) sia basata sulla responsabilità (evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un’immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere);
- che siano identificate le parti interessate con le quali instaurare una comunicazione rispetto ai temi della parità di genere, in particolare in ambito lavorativo;
- sia garantito che la comunicazione sia coerente con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico;
- che la comunicazione interna ed esterna sia allineata ai valori e alla cultura aziendale.

Le responsabilità in tale ambito sono assegnata, oltre che al **Comitato PdR125**.

#### 5.7 AUDIT INTERNI

Gli audit interni vengono condotti secondo la procedura “Audit del SGQ” con l’integrazione di apposite check list indirizzate alla verifica della reale ed efficace applicazione della politica e delle direttive aziendali sulla parità di genere, nonché del rispetto delle istruzioni e procedure definite a tal fine.

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di Genere – PdR 125:2022
PdR-SPG	00	21.11.2024	<b>POLICY GENERALE SISTEMA PARITA' DI GENERE</b>
Tutti i diritti riservati - All rights reserved – Documento Pubblico			7/8
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.			

## 5.8 GESTIONE DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI

**COOPERATIVA IL PORTICO** ha previsto, in accordo con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, con il quale è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (c.d. disciplina whistleblowing) una procedura conforme ai dettami sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e sulla protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Le stesse modalità definite nella Procedura Whistleblowing verranno utilizzate per le segnalazioni relative a molestie, discriminazioni in ambito PdR 125, con la sola eccezione che la segnalazione verrà inviata alla casella mail [molestie@cooperativailportico.com](mailto:molestie@cooperativailportico.com).

Le segnalazioni sottomesse verranno recepite dal solo Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del Dl.gs231/01 relativo alla responsabilità amministrativa delle imprese che agirà secondo quanto indicato nella Procedura GESTIONE NC-PdR125.

## 5.9 RIESAME PERIODICO DEL SISTEMA

L'Alta Direzione, con il supporto del **Comitato PdR125**, riesamina almeno annualmente il Sistema di Gestione predisposto per assicurare l'adeguatezza del proprio Sistema, ovvero la sua capacità ad ottenere gli obiettivi stabiliti e la sua efficacia nel tempo rispetto alla parità di genere.

Il Riesame prende in considerazione tutti gli elementi del Sistema e, conseguentemente, analizza e valuta i risultati e le informazioni e comprende la valutazione di opportunità di miglioramento ed eventuali esigenze di modifiche, delle politiche e degli obiettivi. I risultati del riesame sono alla base per la realizzazione del miglioramento delle prestazioni e alla eventuale modifica del piano strategico.

## 5.10 MIGLIORAMENTO

L'Alta Direzione, con il supporto del **Comitato PdR125**, persegue e governa il continuo miglioramento del Sistema attraverso

- il riesame e l'aggiornamento della **Policy Anti-Discriminazione e Anti-Molestie** e di tutte le policy predisposte
- il riesame e l'aggiornamento degli obiettivi inseriti nel Piano strategico
- il riesame del sistema nel suo complesso;
- Il riesame dell'analisi del contesto, delle aspettative delle parti interessate e dell'analisi del rischio;
- l'introduzione di efficaci contromisure o di azioni per sfruttare le opportunità;
- le azioni correttive;
- la formazione e la sensibilizzazione del personale.

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di Genere – PdR 125:2022
PdR-SPG	00	21.11.2024	<b>POLICY GENERALE SISTEMA PARITA' DI GENERE</b>
Tutti i diritti riservati - All rights reserved – Documento Pubblico			8/8
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.			