

Così diversi così uguali

Cosa è un'azienda senza le persone che ci lavorano?

Il successo di un'azienda è rappresentato anche dal benessere delle persone che in quell'azienda lavorano. Siamo convinti che un **ambiente inclusivo**, orientato a valorizzare le **diversità** e la **pari opportunità** sia il presupposto per lavorare meglio insieme.



PARITÀ DI GENERE

DIVERSITÀ & INCLUSIONE (D&I)

Ci stiamo impegnando affinché il nostro ambiente di lavoro sia inclusivo delle diversità e rispettoso delle **diversità**.

Per mantenere questo obiettivo occorre che ognuno di noi tratti con rispetto e imparzialità colleghe e colleghi, clienti, fornitori e ogni persona con cui avrà a che fare nell'ambito della propria attività lavorativa.

La norma **UNI ISO 30415** è una linea guida sulla Gestione delle risorse umane per quanto riguarda la **Diversità e Inclusione (D&I)** e considera fondamentali i seguenti prerequisiti:

- riconoscere la diversità
- governare l'organizzazione in maniera inclusiva
- agire in modo etico e socialmente responsabile
- sviluppare un ambiente di lavoro rispettoso, che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza
- comunicare in modo inclusivo
- sostenere e difendere la D&I



PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PdR 125:2022



La Prassi di Riferimento UNI/PdR 125 del 2022, dal titolo "*Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator – Indicatori chiave di prestazioni) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni*" rappresenta una guida per un sistema di gestione per la parità di genere.

La stessa prevede la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni, con l'obiettivo di colmare i divari attualmente esistenti, nonché di incorporare il nuovo modello relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

La norma individua 6 distinte Aree strategiche :

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi di gestione delle risorse umane
- Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITÀ

La politica per le pari opportunità è il manifesto dei principi che segue l'azienda nella propria attività e inquadra il contesto generale all'interno del quale sono individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.

La diversità delle persone che lavorano viene considerata una ricchezza e l'inclusione consente di condividerla.

I destinatari della politica sono tutti i lavoratori e le lavoratrici dell'azienda nell'ambito dei rapporti con i/le colleghi/e e con tutti/e coloro con cui entrano in contatto nello svolgimento della propria attività.

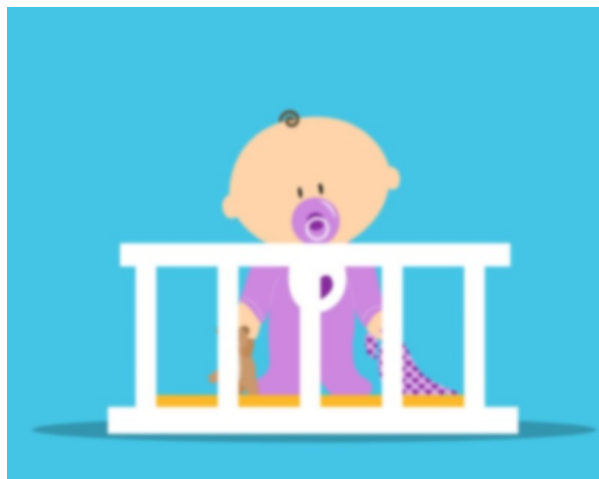
Coloro che ricoprono ruoli direzionali e gestionali dell'azienda, nel rispetto, diffusione e implementazione dei principi che animano l'azienda, sono chiamati a dare in prima persona l'esempio e a vigilare sul rispetto dei principi stessi.



Crediamo fermamente che le **pari opportunità** e la **parità tra uomini e donne** siano fondamentali e ogni nostra azione sarà volta a mettere in campo misure che favoriscano le pari opportunità sia in fase di ingresso nella nostra azienda - assunzione -, sia per tutto il tempo di permanenza, garantendo a tutte le persone che ci lavorano una parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità.

Consideriamo la **maternità** e la **paternità** come un'esperienza personale che può portare all'acquisizione di nuove competenze utili anche nella vita lavorativa, per questo riteniamo che sia di fondamentale importanza favorire la **conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa**. Oltre a tutte le iniziative aziendali che verranno messe in campo, il sostegno dei colleghi e delle colleghe in questi delicati momenti della vita personale, sarà il valore aggiunto alle politiche che verranno messe in atto.

I nostri sforzi sono improntati alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ognuno riconosce l'esistenza di diversità delle persone e del loro valore, ha grande rispetto delle sensibilità e dei diritti altrui e sente di potersi esprimere liberamente perché accettato e valorizzato.



COMPORTAMENTI E LINGUAGGIO

Al fine di poter permettere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo ed al fine di fornire chiare indicazioni a tutti i dipendenti e collaboratori, circa gli elementi che hanno impatto negativo e lesivo della Parità di Genere, l'azienda vieta severamente comportamenti, linguaggi ed attività il cui scopo sia diretto a conseguire:

- Abusi Fisici e Verbali (anche di natura digitale)
- Molestie
- Mobbing
- Non Inclusività
- Discriminazione di genere
- Disparità Retributiva
- Linguaggio non appropriato
- Comportamenti contrari ai Principi, alla Politica ed ai Regolamenti aziendali
- La creazione e/o il rafforzamento di pregiudizi negativi verso la parità di genere

In particolar modo sono **vietati**:

- x Contatti fisici fastidiosi o indesiderati
- x Apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità
- x Gesti o ammiccamenti sconvenienti e/o provocatori a sfondo sessuale
- x Esposizione nei luoghi di lavoro di materiale inappropriato
- x Richiesta di favori di natura sessuale
- x Atteggiamenti, espressioni verbali aventi ad oggetto la sessualità di una persona idonei a degradare o porre in condizioni di subordinazione psicologica il soggetto che le riceve
- x Scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità



Mettiamo i nostri valori di parità e inclusività anche nelle parole che utilizziamo.

Cerchiamo di rivolgerci ai nostri colleghi e alle nostre colleghe con **linguaggio non sessista, inclusivo e rispettoso del genere**.



L'azienda favorisce l'uso di un linguaggio neutro dal punto di vista del genere e invita tutti i suoi dipendenti e collaboratori a evitare espressioni che possano essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti, perché basate sul presupposto implicito che maschi e femmine siano destinati a ruoli lavorativi e sociali diversi.

Anche tramite l'uso di un linguaggio equo e inclusivo in termini di genere, si punta a combattere gli stereotipi di genere, promuovendo il cambiamento aziendale e contribuendo al raggiungimento della parità tra donne e uomini.

Per comprendere meglio cosa si intenda per linguaggio neutro, si indicano di seguito alcuni esempi:

- usare termini o frasi che includano espressioni prive di riferimenti di genere: es. persona, essere umano, individuo, soggetto al posto di “donna” o “uomo” o di impiegata o impiegato, operaio o operaia
- usare nomi collettivi che includono l'intera categoria: es. personale dipendente, utenza, etc anziché termini che evidenzino il sesso maschile o femminile come i dipendenti o le dipendenti, le colleghe, i colleghi
- riformulare le frasi con pronomi relativi e indefiniti es. “chiunque arrivi ripetutamente in ritardo, avrà un richiamo disciplinare” anziché “il dipendente che arrivi ripetutamente in ritardo, avrà un richiamo disciplinare”
- usare la forma impersonale: es. “Si deve inoltrare la richiesta all'ufficio” al posto di “Gli impiegati devono inoltrare la richiesta all'ufficio”

L'inclusione è una responsabilità collettiva, tutti e tutte in azienda devono agire in favore di una sana e condivisa cultura della diversità e inclusione



Tutti e tutte insieme possiamo creare un ambiente sicuro, empatico e fiducioso, dove ogni lavoratore e lavoratrice si sente rappresentato e a suo agio quando si tratta di mostrare la sua vera personalità.

Questo è comportarsi in modo inclusivo, questo quello che facciamo, questo quello che vogliamo che facciano le persone che lavorano con noi.

Ognuno di noi ha dei pregiudizi e dei pregiudizi che non sa neanche di avere, ma che derivano dalla propria educazione ed esperienza personale.

Combattiamo gli stereotipi inconsapevoli, cerchiamo di vederli, di riconoscerli e di eliminarli.

COMITATO GUIDA PER LE PARI OPPORTUNITÀ

L'azienda si è inoltre dotata di un Comitato Guida per le pari opportunità, il quale è organo interno della società deputato alla ricezione, all'analisi ed alla risoluzione delle segnalazioni inerenti eventuali difformità rispetto alla ISO 30415 e alla UNI/PdR 125.



Nella gestione delle segnalazioni ricevute si impegna affinché siano adottate le misure più favorevoli nei confronti del lavoratore, impegnandosi attraverso la formazione e la sensibilizzazione del personale e di tutte le parti interessate, a mettere in campo azioni per il miglioramento del Modello/Sistema di Gestione per le pari opportunità

Il Comitato Guida vigila e garantisce l'adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per le pari opportunità

PIANO STRATEGICO

Il comitato guida redige un piano strategico che definisce, per ogni tema identificato dalla politica, obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo e assegnati come responsabilità di attuazione.

Il piano strategico dell'azienda ha sviluppato i seguenti temi:

- ◆ Selezione ed Assunzione;
- ◆ Gestione della carriera;
- ◆ Equità salariale;
- ◆ Genitorialità e Cura;
- ◆ Conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- ◆ Attività di Prevenzione di ogni forma di abuso fisico e verbale sui luoghi di lavoro.



PROCEDURE DI SEGNALAZIONE

Non vogliamo che rimangano taciute opinioni, preoccupazioni e stati d'animo, ma crediamo fermamente che i casi d'incomprensione, se affrontati e discussi, siano una valida opportunità di crescita sia per il singolo che per l'azienda.

A tale proposito abbiamo predisposto una procedura per poter inviare delle segnalazioni e/o suggerimenti sui temi relativi alle pari opportunità, alla parità di genere, diversità e inclusione. Possono essere fatti al "Comitato guida sulle pari opportunità" utilizzando uno dei seguenti canali:

- **telefono:** 0584 75711
- **posta:** B & B SERVICE SOC. COOP. - Piazza G. Carducci, 18, - 55045 Pietrasanta (LU) - c.a. del Comitato guida sulle pari opportunità
- **e-mail:** pariopportunita@bebservice.it
- **tramite il sito internet:** www.bebservice.it compilando il form nella pagina dedicata alle Pari Opportunità



Ognuno ha la responsabilità di contrastare comportamenti inappropriati in termini di parità ed inclusione e di esprimere preoccupazioni e disappunto.

Coraggio, consapevolezza, eliminazione dei pregiudizi e degli stereotipi, ascolto, empatia, rispetto

Ogni lavoratore e ogni lavoratrice ha la responsabilità di fare propri questi concetti e ha il dovere e la responsabilità di collaborare alla creazione di un ambiente lavorativo inclusivo, dove l'espressione del potenziale individuale rappresenta una leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.