

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

La nostra organizzazione che opera quale società sportiva dilettantistica, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nella propria organizzazione, sia mediante un progetto specifico di sviluppo del calcio femminile denominato "Paderno Women 4.0", sia attraverso il coinvolgimento organizzativo che dirigenziale a tutti i livelli operativi.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle proprie attività in considerazione degli aspetti legati al proprio scopo sociale.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022, considerando la specificità della propria operatività nell'ambito sportivo dilettantistico

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa (nei limiti dell'applicabilità riferita ad organizzazioni senza scopo di lucro)
6. Genitorialità

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il modello operativo che l'organizzazione conduce

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale (nei limiti dell'applicabilità riferita ad organizzazioni senza scopo di lucro)
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance) con specifico riferimento alle attività sportive dilettantistiche
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi riferiti al modello di sviluppo in quanto per l'attività svolta non è possibile parlare di specifici modelli di business commerciali, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICHE:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili operativi e di funzione, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa considerata all'interno del nuovo modello di riforma dello sport, prevista in fase di reclutamento, deve prevedere condizioni riferite alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto preveda eventuali rimborsi in modo bilanciato

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le attività del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere

- La progettazione dei percorsi legate alla attività svolta e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di crescita del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo/sportivo nel quale si trascorre la parte della giornata riferita all'attività sportiva deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di crescita e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Considerando il passaggio di crescita e competenza legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile. Ad oggi 2 componenti su 3 sono rappresentati dal genere femminile.
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di risoluzione dei rapporti di collaborazione sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere, considerando il fatto che la maggior parte dei rapporti di collaborazione legati ad obblighi di tesseramento federale è di durata annuale a scadenza senza tacito rinnovo
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

EQUITÀ PER EVENTUALI RIMBORSI LEGATI ALLA ATTIVITA' EFFETTUATA

La nostra organizzazione, in fase di reclutamento e durante tutta la attività del personale intende assicurare l'equità riferita ad eventuali rimborsi spese laddove previsti, a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche dei rimborsi, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- Il rimborso eventualmente previsto per il personale impiegato è riconosciuto in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale rimborso, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- Il Rimborso eventualmente previsto per il personale impiegato, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff
- I criteri dei rimborsi, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra le attività previste e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di crescita organizzativa, sia del benessere psicofisico del collaboratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione, sempre nei limiti e vincoli stabiliti dagli impegni assunti dalla società sportiva nei confronti delle varie Federazioni alle quali risulta affiliata. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta sistemi di flessibilità che aiutino le attività previste nei limiti sopra indicati

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione anche attraverso modelli formativi previsti nei confronti dei giovani atleti e atlete
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molesti
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

CONTROLLO DOCUMENTO

Rev.	1.0
Data di emissione del documento	22 settembre 2023
Autore	Anzalone Carola
Firma autore	<i>Anzalone Carola</i>
Firma per approvazione emissione	<i>Anzalone Carola</i>
Stato del documento	☒ In uso ☐ Ritirato