

LO SCOPO E GLI SFORZI DELLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE

Il Consorzio Stabile DAMAN, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nel Consorzio Stabile DAMAN.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nel Consorzio Stabile DAMAN e a mantenere processi in grado di sviluppare e l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'attenzione del Consorzio Stabile DAMAN, 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.

1. CULTURA E STRATEGIA;
2. GOVERNANCE;
3. PROCESSI HR;
4. OPPORTUNITA';
5. EQUITA' REMUNERATIVA;
6. GENITORIALITA';

Il Consorzio Stabile DAMAN crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare un "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che Il Consorzio Stabile DAMAN conduce.

RISULTATI BASATI SULLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

Il Consorzio Stabile DAMAN, 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, risultano di reali e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

Il Consorzio Stabile DAMAN, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nel

Consorzio Stabile DAMAN, ha scelto di guardare a tale “ciclo di vita” attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità, cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Prevenzione abusi e molestie;

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

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITA' DI GENERE

Il Consorzio Stabile DAMAN, in relazione all'analisi dei propri processi di business, 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 interessate principali ai concreti risultati del sistema;

POLITICHE:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Il Consorzio Stabile DAMAN si impegna ad attrarre e assumere persone perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.

Allo stesso tempo, Il Consorzio Stabile DAMAN si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il Consorzio Stabile DAMAN assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

GENITORIALITA', 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 il lavoro e le nuove occorrenze emerse. Il Consorzio Stabile DAMAN sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri – orientamento;
- Il Consorzio Stabile DAMAN assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive;

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 business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. 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;
- Il Consorzio Stabile DAMAN adotta il part-time, la flessibilità degli orari e lo Smart working;
- Il Consorzio Stabile DAMAN permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora all'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

SEGNALAZIONI

Il Consorzio Stabile DAMAN incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento del Consorzio Stabile DAMAN volti a favorire il dialogo e il confronto e di situazioni di:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
- discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- disparità retributiva;

A tale fine, è stata predisposta una specifica e-mail: segnalazioni@consorziostabiledaman.it

Caserta, 05/05/2023