



LA CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE IN NOIGROUP SCS

**Gli impegni della cooperativa,
le opportunità per i dipendenti**



PARITÀ DI GENERE IN NOIGROUP: ISTRUZIONI PER L'USO

Nell'ambito dell'impegno di NoiGroup a favore della Parità di Genere e contro ogni forma di discriminazione, mettiamo a disposizione dei nostri dipendenti questo breve manuale.

Trovate riassunti in forma di FAQ gli impegni della Cooperativa e i diritti dei dipendenti, con una particolare attenzione per le modalità di segnalazione di eventuali violazioni della Politica aziendale in materia di Parità di Genere.

1. Cosa intendiamo per Parità di Genere in NoiGroup?

Parità di Genere, nei contesti di lavoro, non significa contrapposizione o competizione tra uomini e donne, né tanto meno favorire le donne a scapito degli uomini. Coerentemente con i suoi valori di integrazione e uguaglianza, NoiGroup si impegna a garantire all'interno della Cooperativa condizioni sempre maggiori di benessere, conciliazione vita-lavoro, pari opportunità di impiego e sviluppo professionale tra donne e uomini.

2. Che cos'è la Politica per la Parità di Genere e dove trovarla?

La Politica per la Parità di Genere è il documento dove NoiGroup riassume i suoi impegni per la promozione e valorizzazione del lavoro femminile all'interno della Cooperativa. Potete scaricarla in qualsiasi momento dal sito web a questo indirizzo: <http://www.noigroup.it/chi-siamo/>

3. Che cos'è il Comitato Guida per la Parità di Genere e chi ne fa parte?

Il Comitato Guida per la Parità di Genere è un organismo interno alla Cooperativa che fa da punto di riferimento interno sui temi della Parità di Genere.

Ne fanno parte:

Paola Tombolato, Responsabile dei Sistemi di Gestione

Lilli Zecchin, Responsabile Area Cultura e Vicepresidente della Cooperativa

Luca Pietrobon, Responsabile delle Risorse Umane e Consigliere d'Amministrazione della Cooperativa

4. Quali sono gli impegni specifici di NoiGroup in materia di Parità di Genere?

Noi Group si impegna a garantire:

- Neutralità durante i colloqui di selezione
- Neutralità nella valutazione dei candidati
- Equità nella remunerazione tra dipendenti che abbiano lo stesso livello contrattuale, pari esperienza, pari competenze e pari responsabilità
- Equità nell'attribuzione di passaggi di livello e incrementi di stipendio
- Equità nell'accesso a strumenti di Welfare
- Sostegno alla maternità e alla genitorialità
- Piena fruizione del Congedo di paternità per i neo papà
- Strumenti di conciliazione vita-lavoro
- Attenzione per l'adozione di linguaggi e comportamenti inclusivi e rispettosi di ogni forma di diversità
- Attenzione per la prevenzione della sicurezza nei luoghi di lavoro anche in un'ottica di genere
- Tolleranza 0 verso qualsiasi forma di discriminazione o molestia nei confronti dei dipendenti

5. Cosa si intende per discriminazione?

Esistono forme di discriminazione diretta e forme di discriminazione indiretta.

In base al nuovo Codice delle Pari Opportunità:

“Costituisce discriminazione diretta ogni disposizione, atto, o comportamento, che produca un danno discriminando (...) le lavoratrici o i lavoratori a causa del loro sesso e, comunque, offrendo loro un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.”

“Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa, ad esempio relativi all'orario o alla sede di lavoro, pur apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso.”

6. Cosa si intende per molestia?

In base al nuovo Codice delle Pari Opportunità:

“Si definiscono molestie quei comportamenti indesiderati che hanno l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Questi comportamenti possono essere espressi in forma fisica, verbale e non verbale.”

7. Come segnalare violazione degli impegni di Noigroup in materia di Parità di Genere ed episodi di discriminazione o molestia?

Coordinatori, Ufficio Risorse Umane e Comitato Guida per la Parità di Genere rappresentano sempre un punto di riferimento e dialogo per qualsiasi dipendente.

Se preferite fare la vostra segnalazione in modo anonimo attraverso uno strumento informatico, potete utilizzare la piattaforma Whistleblowing aziendale.

8. Come si accede alla piattaforma Whistleblowing aziendale?

Potete accedere alla piattaforma in tre modi:

- dal pulsante che trovate in home page del sito web NoiGroup
- direttamente attraverso questo link <https://whistleblowing.dataservices.it/NOIGROUP>

All'interno della piattaforma trovate sia la Policy, che spiega come viene trattata la vostra segnalazione, sia un Manuale tecnico che vi spiega come utilizzare la piattaforma stessa.

9. Cosa si può segnalare nel dettaglio?

- Violazioni delle politiche e degli impegni aziendali in materia di Parità di Genere
- Disparità retributive riconducibili a una discriminazione di genere
- Mancate promozioni riconducibili a una discriminazione di genere
- Utilizzo di un linguaggio non adeguato ai principi e valori aziendali
- Molestie di ogni genere: verbali, fisiche, tramite strumenti digitali (mail, sms e chat)
- Episodi di mobbing
- Violenze di ogni genere

8. Cosa non si può segnalare?

- Contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante
- Rimostranze di carattere personale nei confronti di colleghi o superiori gerarchici
- Rivendicazioni di carattere sindacale

9. Quali sono le garanzie per chi segnala?

- Possibilità di segnalare in maniera anonima (almeno nella fase iniziale)
- Totale riservatezza in tutto l'iter di valutazione della segnalazione rispetto all'identità di chi segnala, all'identità del presunto colpevole e ai fatti segnalati
- Nessun rischio di ritorsioni (con particolare riferimento a demansionamenti o penalizzazioni)
- Totale indipendenza e professionalità di chi riceve ed esamina le segnalazioni

10. Cosa succede dopo la segnalazione?

- Viene data comunicazione al segnalante, tramite piattaforma, dell'ammissibilità o meno della segnalazione
- Viene avviata un'indagine da parte del gestore delle segnalazioni che a sua volta coinvolge il Comitato per la Parità di Genere
- Segnalazioni non ammissibili per l'oggetto della segnalazione vengono gestite attraverso altri canali aziendali
- Segnalazioni non fondate, ovvero prive delle relative evidenze, vengono lasciate decadere
- Segnalazioni palesemente false possono determinare ricadute sul segnalante fino alla denuncia per diffamazione.

**INQUADRA IL QR CODE
PER ACCEDERE ALLA PIATTAFORMA WHISTLEBLOWING**

