

PERCHÉ PARLARE DI PARITÀ DI GENERE?

- A livello globale, le donne generano il 37% del PIL, anche se rappresentano il 50% della popolazione mondiale in età lavorativa.
- Se questo divario si riducesse entro il 2050, si potrebbero aggiungere 240 milioni di lavoratori alla forza lavoro mondiale.
- Secondo l'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum nessun Paese al mondo ha colmato i divari di genere.
- In questa classifica globale, che copre 156 Paesi, l'Italia si posiziona al 63esimo (2022) posto e, se restringiamo l'attenzione alla sola componente economica, al 114esimo.
- L'Italia ha ottenuto un punteggio dall'UE (Indice GEI), di 68.2, 2.0 punti sotto la media europea.

VERSO LA PARITÀ DI GENERE

L'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030, dedicato alla Parità di genere, è declinato in nove target, gli ultimi tre dei quali sono riferiti agli strumenti di attuazione:

- **5.1** Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze;
- **5.2** Eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine;
- **5.a** Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche;
- **5.b** Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti,
- **5.c** Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli.

ASPETTI CRITICI SUL TEMA DI MOLESTIE E VIOLENZE

Alcune definizioni utili

Molestie: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo.

Molestia sul lavoro: quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1) che produce un turbamento del benessere fisico o della tranquillità nella persona che la riceve.

Violenza sul lavoro: riguarda gli “incidenti” in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere.

Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

Discriminazione indiretta: si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

IL RUOLO DELLA SAN GERMANO

Il comitato guida

SAN GERMANO ha nominato il Comitato Guida (di seguito “Comitato”) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il Comitato è composto da 4 membri:

- Enrico Iannone – A.D.
- Lisa Boni – Direttore Operations
- Marco Berardino – Responsabile Sistemi di Gestione
- Serena Maci – HR

DI COSA SI OCCUPA IL COMITATO GUIDA

- Promuove le politiche di pari opportunità nell’accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- Previene, contrasta e rimuove i comportamenti discriminatori e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l’uguaglianza nello svolgimento delle attività lavorative del personale;
- c) assicura la concreta applicazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG)
- d) riferisce al CdA sulle prestazioni del SG e sulle opportunità per il miglioramento dell’efficacia del Sistema.
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

IL PIANO STRATEGICO

Il piano strategico è un documento formale nel quale l’organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.

AREE TEMATICHE DEL PIANO STRATEGICO DI SAN GERMANO

- Selezione ed assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità, cura;

MODALITÀ DI COMUNICAZIONE

- **per iscritto:** moduli per i reclami da mettere nelle cassette delle segnalazioni (ove presenti). È cura di SPT raccogliere periodicamente tali segnalazioni;
- **per posta:** le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo: SAN GERMANO S.p.A. via Vercelli 9 – 10044 PIANEZZA (TO)
- **e-mail:** le comunicazioni e-mail devono essere inviate all'indirizzo: spt@gruppoiren.it all'attenzione del SPT;
- **comunicazioni verbali:** nel caso di segnalazioni verbali ai preposti e/o a RLSA