

# VADEMECUM PARITÀ DI GENERE



Il presente **VADEMECUM**, parte dal principio di uguaglianza di genere articolato su tutto il percorso professionale del personale, sia interno che esterno come i collaboratori, con l'obiettivo di incrementare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di avanzamento nella carriera e di trattamento economico attraverso politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le *diversità* e la *meritocrazia*.

In tale contesto la **INFRAGEST SRL** si impegna a:

- **Diffondere la cultura della diversità** e delle pari opportunità tra i dipendenti e i collaboratori assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità;
- **Creare un ambiente di lavoro accogliente**, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e qualsiasi tipo di comportamento lesivo basato sulla diversità personale, sociale, politica e culturale;
- **Monitorare regolarmente gli indicatori relativi alla parità** di genere al fine di definire le azioni più opportune, tempestive ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati;
- **Applicare specifiche politiche per la gestione del personale** finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo;
- **Applicare politiche di comunicazione interna ed esterna** volte a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
- **Riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata** sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e cura e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- **Applicare rigide politiche di prevenzione** di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro.

Crediamo nella cultura della **Parità di Genere** promuovendo e incentivando *Politiche Aziendali* che favoriscono *Pari Opportunità*. Perseguiamo gli obiettivi di business in assoluta conformità ai principi universali di *Responsabilità Sociale*, tenendo conto dell'interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici e gli obiettivi di *Sostenibilità*, che, in maniera sintetica, significa agire in modo da soddisfare i principi e le responsabilità fondamentali per gli aspetti relativi ai *Diritti Umani*, della *Salute e Sicurezza del Lavoro*, dell'*Ambiente* e della lotta alla *Corruzione*.

In particolare, la **INFRAGEST SRL**, intende assicurare i requisiti previsti dalla prassi *UNI PdR 125: 2022* per la **Parità di Genere** attraverso la definizione del presente VADEMECUM che verrà distribuito a tutto il personale e che contiene le best practice per i principali processi coinvolti nel sistema per la parità di genere.

**1) Processo di Selezione e Assunzione (Recruitment)**

- La definizione del profilo deve essere effettuata in maniera neutrale rispetto al genere. Le caratteristiche del profilo non devono discriminare i candidati in base al loro genere;
- Dare evidenza, nei messaggi di ricerca, che i criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La candidatura non deve raccogliere informazioni relative a matrimonio e gravidanza e responsabilità familiari;
- Le candidature non devono contenere informazioni relative allo stato di famiglia dei candidati o alla loro eventuale gravidanza;
- La valutazione delle candidature deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti. È soprattutto in questa fase che l'organizzazione deve tener conto della necessità di garantire una rappresentanza equilibrata delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione in maniera ragionevole in base alla posizione da occupare. (ES. impiegato tecnico - geometra donna -. Probabilmente più complicato reperire figure di genere femminile per le attività di cantiere);
- Cercare di eliminare Bias inconsci (pregiudizi dovuti alla parità di genere);
- I pregiudizi inconsci possono influire sulle decisioni dei datori di lavoro e delle risorse umane in termini di retribuzione, promozioni e assegnazioni di ruoli e responsabilità;
- Il team di valutazione è bilanciato nel genere;
- Il colloquio deve concentrarsi sulla valutazione delle competenze e delle esperienze evitando di raccogliere e valutare informazioni personali:
  - o Non rilevanti per il lavoro
  - o Riguardanti matrimonio, gravidanza, responsabilità familiari e stato di famiglia
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere

**2) Gestione della Carriera**

Garantire che le condizioni generali di contratto siano uguali per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere:

- Comunicare alla nuova risorsa:
  - o Tutte le opportunità di formazione e sviluppo professionale disponibili e accessibili a tutti i dipendenti e riportate nella tabella 01 della presente procedura
  - o Tutte le opportunità di carriera disponibili per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere
- Garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi attraverso la procedura PR-08 Formazione
- Monitorare, la partecipazione alle iniziative di formazione e valorizzazione in base al genere per identificare eventuali disuguaglianze e adottare misure per correggerle
- La valutazione delle candidature alla nuova posizione deve essere basata su criteri oggettivi e non discriminatori, che tengono conto:
  - o Delle competenze tecniche
  - o Delle capacità relazionali
  - o Della motivazione del candidato
- La valutazione delle candidature tiene conto dei medesimi criteri suggeriti nel precedente punto (recruiting)

- Prima di procedere con la mobilità interna, l'organizzazione deve garantire che i candidati selezionati ricevano la formazione e lo sviluppo necessari per svolgere il nuovo ruolo. La formazione deve essere offerta in modo equo e non discriminatorio, in conformità con l'Art. 27 del codice delle pari opportunità
- Prima del passaggio ad altra posizione, l'organizzazione deve comunicare alle persone interessate i dettagli del trasferimento e fornire loro il supporto necessario per facilitare il cambiamento
- Inoltre, l'organizzazione deve garantire che i dipendenti trasferiti ricevano il supporto necessario per adattarsi al nuovo ruolo e al nuovo ambiente di lavoro e inviino il loro feedback attraverso la somministrazione del Questionario inclusività che permette di valutare la soddisfazione delle parti interessate
- Comunicare alla persona interessata:
  - o Le garanzie di conservazione del posto di lavoro per un determinato periodo di tempo (ad esempio, per tutta la durata della maternità o per un certo periodo di tempo successivo alla nascita del bambino)
  - o La possibilità di lavorare a tempo parziale o in modalità flessibile per un determinato periodo di tempo
  - o La medesima retribuzione anche durante la maternità e dopo il rientro al lavoro

Assicurare, inoltre la possibilità di:

- o Assentarsi dal lavoro per motivi legati alla maternità (ad esempio, per visite mediche o per assistere il bambino malato) senza penalizzazioni
- o Usufruire di permessi retribuiti per assistere il bambino
- o Essere assegnati a mansioni compatibili con la maternità
- o Richiedere un congedo di maternità retribuito

### **3) Equità Salariale**

Assicurare che il personale sia informato circa le varie voci della propria busta paga:

- Inquadramento
- livello
- Trattamento economico previsto
- Benefit concessi
- Possibilità di promozione (in termini economici)

Assicurare che la differenza tra le due retribuzioni medie sia inferiore al 10%, a parità di mansione/ruolo, e decrescente negli anni successivi

Promozioni

Raccogliere i dati delle persone promosse prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali

- Quantificare le promozioni femminili
- Quantificare le promozioni maschili

Assicurare che la % di donne promosse (rispetto al totale di donne in organico) sia pari alla % di uomini promossi (rispetto al totale di uomini in organico).

#### **4) Genitorialità: diritti maternità e paternità**

##### Congedo di maternità

E' vietato adibire al lavoro le donne durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, nelle giornate intercorrenti tra la data presunta e quella effettiva e nei 3 mesi successivi al parto. In alternativa, qualora non vi sia pregiudizio per la salute della gestante e del nascituro, è riconosciuta la facoltà alla lavoratrice di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i 5 mesi successivi allo stesso.

##### Congedo di paternità alternativo

Nell'ipotesi di morte o di grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino, il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro, in alternativa della madre, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice.

##### Congedo di paternità obbligatorio

Il padre lavoratore ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro 5 mesi dalla nascita del figlio. Ha altresì facoltà di astenersi per 1 ulteriore giorno in sostituzione della madre in congedo di maternità. Tali giornate sono indennizzate dall'INPS al 100%.

##### Divieto di licenziamento

Il licenziamento, anche collettivo, della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino o del lavoratore che fruisce del congedo di paternità o del congedo di paternità alternativo è nullo. Tale divieto non si applica in caso di giusta causa di licenziamento, cessazione dell'attività aziendale, scadenza del termine del contratto o esito negativo del periodo di prova. Non è possibile, altresì, la sospensione della lavoratrice salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta.

##### Dimissioni della madre e del padre

La madre lavoratrice ovvero il padre che ha fruito del congedo di paternità hanno diritto, in caso di dimissioni, alle indennità previste per il caso di licenziamento. Inoltre, non sono tenuti a dare preavviso. Tali dimissioni o le risoluzioni consensuali presentate durante il periodo di gravidanza ovvero durante i primi 3 anni di vita del bambino sono soggette a convalida presso l'Ispettorato del lavoro a pena di inefficacia.

##### Diritto alla conservazione del posto

La madre lavoratrice ovvero il padre che ha fruito del congedo di paternità hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e di rientrare nella stessa unità produttiva dove erano occupati ovvero in altra nel medesimo comune e di permanervi fino all'anno di età del figlio. Inoltre, hanno diritto ad essere adibiti alle mansioni che svolgevano precedentemente ovvero ad altre mansioni equivalenti.

##### Limitazioni al lavoro notturno

Dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro notturno dalle ore 24 alle ore 6. Successivamente, fino al 3° anno, la madre o il padre convivente non sono obbligati a svolgere lavoro notturno.

#### **5) Conciliazione dei tempi Vita-Lavoro (Work-Life Balance)**

- Condurre un'analisi delle esigenze dei dipendenti in termini di conciliazione dei tempi di vita-lavoro
- Comunicare le opzioni disponibili per la conciliazione dei tempi di vita-lavoro ai dipendenti, soprattutto relativamente alle turnistiche notturne

**6) Attività di Prevenzione di ogni Forma di Abuso Fisico, Verbale, Digitale (Molestia) sui Luoghi di Lavoro.**

La **INFRAGEST SRL** ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero e si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

La **INFRAGEST SRL** attua la suddetta 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;
- 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 molestie;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

Qualsiasi irregolarità sospetta o rilevata deve essere segnalata immediatamente al **Comitato Guida**.

La **INFRAGEST SRL** ha attivato i seguenti canali di comunicazione:

- ✓ **A MANO:** attraverso segnalazione scritta al **Comitato Guida** o attraverso l'utilizzo della "cassetta per le segnalazioni anonime".
- ✓ **PER POSTA:** le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo della **INFRAGEST SRL – LOCALITÀ SARDANA, 10/Bis - 03044 CERVARO (FR)** all'attenzione del **Comitato Guida**. A garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in una busta chiusa e rechi la dicitura "riservata personale" al soggetto destinatario della stessa.
- ✓ **COMUNICAZIONI VERBALI:** nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), i componenti del **Comitato Guida** hanno il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del Dipendente/Collaboratore da cui riceve la comunicazione.
- ✓ **MAIL:** le comunicazioni e-mail all'Azienda devono essere inviate al seguente indirizzo e-mail: [marco.cassone@infragestsr.it](mailto:marco.cassone@infragestsr.it)

Roma, 30/05/2023

Il legale rappresentante  
(Dr. Roberto Cassone)  
Dott. Roberto Cassone  
**Infragest S.r.l.**  
Amministratore