

Revisione	Descrizione revisione	Data	Approvazione
01	Prima edizione	03/02/2023	Per il Cda Il Presidente

Le nostre politiche di genere



IRS promuove una cultura rispettosa delle diversità e delle libere forme di espressione, secondo i principi della non discriminazione, inclusività e valorizzazione delle differenze.

In tal senso è impegnato nello sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e a promuovere l'accesso, la crescita professionale ed il benessere delle persone all'interno dell'organizzazione. A riguardo IRS ha adottato una procedura volta a garantire la non discriminazione tra uomini e donne, con la pubblicazione di annunci di lavoro che utilizzino un linguaggio non sessista e senza limitazioni collegate al sesso, all'età o altre caratteristiche anagrafiche e la realizzazione di colloqui e test di selezione che non prevedano domande specifiche inopportune dal punto di vista etico-deontologico e che possano incorrere in violazioni della privacy dei candidati.

IRS è impegnata a prevenire e a contrastare qualsiasi tipo di discriminazione (ad esempio riferite a relazioni, età, genere, orientamento sessuale, disabilità, religione o opinioni politiche ecc.) connessa a comportamenti molesti e lesivi della dignità personale. A tutela del personale, al fine di garantire a ciascun/a lavoratore/trice un ambiente di lavoro sicuro, sereno su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto, è stata istituita la figura del Referente per eventi di discriminazione e molestie a cui lavoratrici e lavoratori possono rivolgersi per segnalare possibili eventi di discriminazione, molestie e mobbing e ottenere la dovuta tutela. IRS ha inoltre istituito una figura referente per la gestione di situazioni conflittuali interne e, al fine di garantire l'imparzialità, si avvale a riguardo di un soggetto esterno che da anni lavora sullo sviluppo del paradigma riparativo e della mediazione dei conflitti.

Il Comitato Guida per le Pari Opportunità, oltre a supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione strategica della policy aziendale in materia di pari opportunità, ha una funzione generale di gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione oltre che delle azioni e dei dispositivi messi in atto.

In particolare, l'Istituto ha adottato le seguenti politiche interne sulle pari opportunità di genere:

- *Linguaggio di genere*: promozione di un linguaggio interno ed esterno all'azienda rispettoso della differenza di genere volto non ad imporre una specifica modalità di comunicazione e di relazione, ma a sostenere una riflessione a livello culturale.
- *Formazione*: attivazione all'interno della Piattaforma della Scuola di Formazione dell'IRS. di una sezione dedicata alla formazione interna in materia di Pari opportunità rivolta a dipendenti, collaboratrici e collaboratori. Le attività formative sulle politiche di genere hanno focus specifici su: linguaggio di genere, stereotipi e discriminazioni, Gender Mainstreaming, violenza di genere. Inoltre la Piattaforma ospita tutta la documentazione inerente il sistema di gestione per la parità di genere.
- *Genitorialità e cura*: conoscenza e fruizione non solo dei diritti stabiliti dalla legge, ma supporto per un rientro al lavoro più naturale possibile attraverso una comunicazione aperta e trasparente tra la/il lavoratore/trice e il proprio responsabile, per gestire questo momento in modo efficace ed evitare possibili deragliamenti della carriera: promozione dei congedi; approfondimento sulla normativa di riferimento; percorsi di ascolto delle nuove esigenze e specifiche attività di affiancamento; integrazione finanziaria maternità; giornate supplementari di congedo di paternità; card di benvenuto/a alla nascita/adozione.
- *Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*: forme di flessibilità organizzativa e oraria come lo smart working, il part-time e la flessibilità oraria, oltre che un giorno di ferie in più, per consentire ai/alle dipendenti di poter coniugare al meglio lavoro, famiglia e altre responsabilità.
- *Presidio e segnalazioni*: istituzione del Comitato Guida Pari Opportunità, del Referente per eventi di discriminazione e molestie; sistema di segnalazione e tutela improntato a principi di trasparenza, imparzialità e riservatezza (creazione di una casella e-mail dedicata e predisposizione di una "Cassetta per le pari opportunità" situata in ciascuna delle tre sedi IRS). Istituzione del referente per la gestione di situazioni conflittuali interne.
- *Monitoraggio*: realizzazione, da parte del Comitato Guida, di una Relazione annuale di monitoraggio internalizzata nella Relazione di mandato del Consiglio di Amministrazione e presentata nel corso dell'assemblea annuale dei soci/e al fine di evidenziare sia l'efficacia dei dispositivi messi in atto, sia situazioni non conformi, così da far emergere i punti di forza e i punti di debolezza, sia dei dispositivi in atto, sia della politica generale dell'Istituto di contrasto alle disparità di genere e sostenere il CdA nella pianificazione di correttivi e miglioramenti. Nell'ambito della Relazione di monitoraggio sono riportati i dati della survey annuale finalizzata a testare il grado di sensibilità e maturazione culturale sul tema pari opportunità, la conoscenza e l'utilizzo dei dispositivi messi in atto per promuovere una cultura aziendale gender sensitive e contrastare le discriminazioni, eventuali bisogni e/o suggerimenti per migliorare la policy aziendale in materia.