

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	MR PG03
		Rev. 02 Data 28/05/2024
		Pag. 1 di 3

La presente politica per la parità di genere, definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida, rappresenta una linea guida per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

La presente politica si rivolge a tutti i dipendenti di Cooperativa Solidarietà ed è condivisa con i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di essere un punto di riferimento per le altre realtà aziendali.

Cooperativa Solidarietà, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, ha deciso di implementare un sistema di gestione per la parità di genere focalizzando i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022.

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

Cooperativa Solidarietà crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nell'attuale contesto economico/istituzionale, costituisca un fattore di sviluppo per il business che la stessa organizzazione conduce.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

Cooperativa Solidarietà intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate dalla prassi UNI 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa delle donne impiegate nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti temi:

- 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 precedenti temi l'organizzazione ha stabilito delle politiche specifiche, di seguito riportate, che, come per il presente documento, sono periodicamente analizzate e verificate. Per ogni tema Cooperativa Solidarietà ha inoltre associato degli obiettivi di miglioramento specifici e misurabili, definendo per ognuno, i tempi e le responsabilità di attuazione. Tali obiettivi sono indicati nel piano strategico elaborato dal comitato guida.

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	MR PG03
		Rev. 02 Data 28/05/2024
		Pag. 2 di 3

POLITICHE SPECIFICHE

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- I ruoli riferiti a dirigenti e responsabili di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono chiaramente definiti
- A chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ E 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. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di 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



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MR PG03

Rev. 02
Data 28/05/2024

Pag. 3 di 3

- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento

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
- L'organizzazione adotta, laddove la mansione lo consenta, il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione consulta i propri dipendenti su eventuali necessità specifiche

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua 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

Al fine di raggiungere gli obiettivi sopra descritti, l'Alta Direzione ha nominato un responsabile di coordinamento per l'attuazione della presente politica per la parità di genere.

L'Alta Direzione si impegna a divulgare il presente documento attraverso:

- comunicazione verso tutte le risorse umane che fanno parte dell'organizzazione,
- la pubblicazione sul proprio sito istituzionale,
- attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere.

L'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, provvederà a riesaminare periodicamente il presente documento, tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, sugli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne, con cadenza almeno annuale, affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata.

Padova, 08/01/2024

Comitato Guida

Pasqualin Stefania

firma

Bozza Roberto

firma

Ferrari Giovanna

firma

Moro Elena

firma

Nadori Fahd

firma

