



Titolo Documento	Codice	Rev.	Data	Pagina
------------------	--------	------	------	--------

Politica Parità di genere

ALL.1

1

23/05/2024

1 di 2

La **G. DI VITTORIO Società Cooperativa Sociale Onlus**, da sempre impegnata a valorizzare le diversità e a contrastare gli stereotipi e le violenze di genere, ha avviato un percorso di Certificazione sulla Parità di Genere, in conformità alla UNI/PdR 125:2022, mirato al consolidamento di una cultura delle pari opportunità e alla creazione di un ambiente lavorativo inclusivo e privo di qualsiasi discriminazione.

La presente Politica per la Parità di Genere, definita e coordinata dalla Direzione in collaborazione con il Comitato Guida e ispirata ai principi etici della Cooperativa, definisce la *mission*, gli obiettivi e le indicazioni guida che indicano l'impegno della Cooperativa nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'*empowerment* femminile.

Scopo della politica sulle Parità di genere è quello di offrire a tutto il personale e alle parti interessate inclusività, equità, pari opportunità di crescita professionale, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità e della paternità, in quanto condizioni imprescindibili per la crescita di un'autentica cultura delle pari opportunità all'interno della nostra Cooperativa e per lo sviluppo sostenibile, economico e sociale della società.

L'impegno della **G. DI VITTORIO Società Cooperativa Sociale Onlus** sul tema della Parità di Genere si concretizza in azioni mirate a:

- creare un **ambiente di lavoro** inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto e al confronto sul tema della parità di genere
- applicare **prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane** che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni/ruoli e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo l'*empowerment* femminile.
- **comunicare** in modo trasparente, all'interno e all'esterno della Cooperativa, le politiche e le strategie implementate per la parità di genere, valorizzando le diversità e supportando l'*empowerment* femminile;
- **contrastare** ogni forma di molestia sui luoghi di lavoro

e pianificate in un **Piano Strategico** monitorato periodicamente anche attraverso specifici Indicatori di Prestazione KPI inerenti alle seguenti aree tematiche:

CULTURA E STRATEGIA: implementazione di strategie di inclusione, di parità di genere, di valorizzazione delle diversità, di lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio fondato su questioni di genere, favorendo la promozione di un linguaggio per il dialogo e per il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste e mantenendo sempre attivi canali comunicativi, anche anonimi, per le segnalazioni di opinioni, spunti di miglioramento e di ogni tipologia di abuso fisico, verbale o digitale.

GOVERNANCE: sviluppo e attuazione di un modello di Governance volto a definire adeguati presidi organizzativi, a garantire la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo della Cooperativa nonché ad attuare processi mirati ad identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.



Titolo Documento	Codice	Rev.	Data	Pagina
Politica Parità di genere	ALL.1	1	23/05/2024	2 di 2

PROCESSI HUMAN RESOURCES (HR): gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione a partire dalla selezione (rivolta equamente agli uomini e alle donne, non influenzata dallo stato di famiglia, dallo stato di gravidanza o dalle necessità di cura), alla formazione (partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione) alla gestione non discriminata delle carriere assicurando uguali opportunità nello sviluppo delle capacità di ogni persona e garantendo l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni.

OPPORTUNITA' DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA: Sostenere l'occupazione femminile e agevolare la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzando le competenze e favorendo la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa.

EQUITA' REMUNERATIVA DI GENERE: sviluppo e attuazione di processi per il continuo rispetto del CCNL con bilanciamento della retribuzione per genere, per livello e per mansione in logica di total reward che comprende quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.

TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: attuazione di politiche per supportare la genitorialità nelle diverse forme e creare le condizioni organizzative per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, garantendo la flessibilità di lavoro (dove compatibile con gli adempimenti previsti per le strutture) la mobilità e la programmazione delle assenze programmate per le lavoratrici e i lavoratori provenienti da altri paesi per promuovere il legame con i familiari e il paese d'origine.

PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE: contrasto a tutti gli atti di molestia psicologica, fisica o sessuale, discriminazione, intimidazione, minaccia o offesa a danno di qualsiasi collaboratrice/collaboratore o parte interessata; tutela di coloro che subiscano atti discriminatori di qualsiasi genere e verso coloro che li segnalano; piena attuazione ai dettami legislativi, monitoraggio dei luoghi di lavoro, valutazione dei rischi e piano di prevenzione di ogni possibile forma di abuso.

La presente Politica viene comunicata e diffusa all'interno della Cooperativa e alle parti interessate, è oggetto di formazione e sensibilizzazione ed è oggetto di valutazione in termini di adeguatezza rispetto gli indirizzi e le strategie della G. DI VITTORIO Società Cooperativa Sociale Onlus durante i periodici Riesami della Direzione.

Il Consiglio di Amministrazione