

La presente politica per la Parità di Genere, delineata dalla Direzione di SECOOP impresa sociale società cooperativa sociale onlus, in coordinamento con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che indirizzano l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

PRINCIPI

Tramite l'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla prassi UNI PdR 125:2022, si è avviato all'interno dell'Organizzazione un percorso di cambiamento culturale, al fine di raggiungere una più equa parità di genere senza ammettere alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.

SECOOP impresa sociale società cooperativa sociale onlus si impegna a:

- promuovere condizioni che consentano di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali, limitanti l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione;
- preservare il valore del proprio personale promuovendone la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali;
- stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale, aperto ai contributi di tutto il personale per aumentarne il senso di fiducia e appartenenza nell'organizzazione;
- trasmettere all'esterno (collaboratori/collaboratrici, fornitori, clienti, persone assistite e familiari) un'immagine rispettosa della persona, attenta a evitare pregiudizi e stereotipi di genere;
- prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale (molestia) sui luoghi di lavoro;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere e adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti.

Attraverso la Politica, la cooperativa ribadisce il proprio impegno a rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di genere.

OBIETTIVI

L'obiettivo primario è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti, nonché generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul mercato.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei punti di seguito illustrati.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti da UNI PdR 125:2022.

SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

SECOOP impresa sociale società cooperativa sociale onlus nelle attività di selezione e assunzione del personale da impiegare nelle proprie attività 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 si basano sulla professionalità, sulla competenza, sulla specializzazione e sull'esperienza delle persone candidate;
- la selezione, a parità di competenza, prende in considerazione la presenza delle donne e degli uomini nell'organico e tende a promuovere il bilanciamento rispetto al genere delle persone presenti nella pianta organica;
- I ruoli dirigenziali, di responsabilità delle unità organizzative, di riporto al vertice e con delega al budget, sono distribuiti in maniera equilibrata tra i generi, a parità di competenze;
- i ruoli riferiti a dirigenti e responsabili devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità da ricoprire e non influenzata dal genere delle persone candidate.

GESTIONE DELLA CARRIERA

SECOOP impresa sociale società cooperativa sociale onlus è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano, e tutte le occasioni di sviluppo della carriera devono essere ispirate soltanto ai risultati e al merito delle persone, a prescindere dal genere.

SECOOP impresa sociale società cooperativa sociale onlus, nella prospettiva del continuo miglioramento, assicura che le carriere del personale interno rispettano i seguenti principi:

- l'attribuzione di ruoli e mansioni, a parità di competenze, considera un bilanciamento di genere, in correlazione;
- la progettazione dei percorsi di carriera e la loro attuazione sono rivolte al personale indifferentemente dal genere di appartenenza;
- i percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone, in maniera trasparente, al fine di salvaguardare il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- 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;
- le fasi di distacco del personale dall'Organizzazione in caso di dimissioni sono esaminate verificando il turnover in base al genere;
- le promozioni sono deliberate, a parità di competenze, considerando le esigenze di bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

EQUITÀ SALARIALE

SECOOP impresa sociale società cooperativa sociale onlus, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, assicura l'equità salariale a prescindere dal genere, e a tal fine, nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità, ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- la retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff;

- i criteri di determinazione delle retribuzioni, dei premi e dei benefit sono documentati e accessibili all'intero staff.

GENITORIALITÀ e CURA

SECOOP impresa sociale società cooperativa sociale onlus agevola la genitorialità e la cura, supportando la maternità, la paternità e più in generale, le esigenze di cura del personale in organico.

A tal fine, l'organizzazione cerca di conciliare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità o cura familiari, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le esigenze sopravvenute.

Per questo, l'organizzazione si ispira ai seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione e informazione;
- la maternità sarà assistita prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- l'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare le attività di caregiver.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

SECOOP impresa sociale società cooperativa sociale onlus offre 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 della cooperativa, sia del benessere psicofisico del lavoratore / della lavoratrice 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, se necessario ed attuabile, adotta il part-time e la flessibilità degli orari;
- l'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora all'esterno per la partecipazione alle riunioni.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

SECOOP impresa sociale società cooperativa sociale onlus contrasta ogni forma di abuso e di molestia sui luoghi di lavoro e per tale motivo esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno, a tolleranza zero.

L'Organizzazione compie azioni di prevenzione tese a:

- individuare i rischi relativi ad abusi e molestie sui luoghi di lavoro;
- attuare le azioni di prevenzione per ogni rischio di abusi e molestie individuato;
- offrire la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti relativi ad abusi e molestie sui luoghi di lavoro;
- offrire piena tutela alle persone che segnalano episodi di molestie per evitare eventuali ritorsioni contro le stesse;
- analizzare e comprendere eventuali episodi di abusi e molestie compiuti sui luoghi di lavoro;
- garantire una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere sui luoghi di lavoro.

A tutto il personale della cooperativa è riconosciuto il diritto di segnalare, anche in forma anonima, eventuali episodi di molestie e di violazione nell'applicazione dei principi della parità di genere nell'organizzazione e qualsiasi opinione e suggerimento per attuare il miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere aziendale.

In tal senso, è stata implementata in azienda una procedura che tutela la persona segnalante da eventuali ritorsioni.

ACADEMY ed EVENTI

La nostra organizzazione intende:

- garantire, a parità di ruolo e competenza, che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet.

COMUNICAZIONE E MARKETING

SECOOP impresa sociale società cooperativa sociale onlus promuove la parità di genere anche nelle attività di comunicazione e marketing, evitando l'utilizzo di stereotipi di genere e utilizzando un linguaggio attento alle diversità ed inclusivo.

Al tal fine l'Organizzazione, nelle attività di comunicazione e marketing attivate, persegue la parità di genere, valorizza le diversità e supporta l'empowerment femminile.

FORMAZIONE e SVILUPPO PROFESSIONALE

La nostra organizzazione si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle prestazioni e di sviluppo del talento.

SECOOP impresa sociale società cooperativa sociale onlus ha istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere ed ha nominato una Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di genere, a cui affida il coordinamento delle azioni tese alla attuazione della presente Politica.

Con cadenza annuale, in sede di revisione periodica del sistema di gestione per la parità di genere da parte dell'Alta Direzione, è riesaminata la politica al fine di confermarne la validità, la coerenza con l'effettiva organizzazione aziendale e l'efficacia.

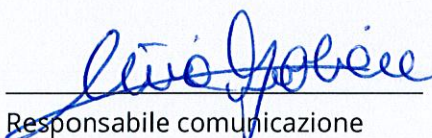
Almeno una volta l'anno, e ogni qualvolta sia soggetta a revisione, la politica per la parità di genere viene comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate tramite pubblicazione sul sito internet aziendale, affissione presso gli uffici e presso le unità locali oggetto dei servizi offerti.

Ospitaletto, 31/05/2024



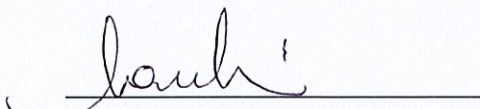
L'Alta Direzione
Rabizzi Michele

In coordinamento con gli altri membri del Comitato Guida



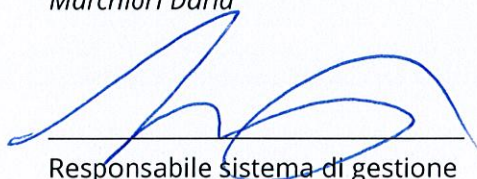
Responsabile comunicazione

Silvia Forbice



Responsabile risorse umane

Marchiori Daria



Responsabile sistema di gestione

Terrafino Giuseppe