

UNI/PdR 125:2022

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Sommario

1. PREMESSA	3
2. SCOPO	3
3. PRINCIPI GENERALI E OBIETTIVI	3
4. DESTINATARI	4
5. COMITATO GUIDA.....	4
6. DIFFUSIONE DELLA POLITICA E FORMAZIONE.....	5

1. Premessa

Serena Società Cooperativa sociale (di seguito anche solo “Coop. Serena o la “Cooperativa”), fonda la propria cultura aziendale sui valori della diversità e dell’inclusione, promuove un ambiente di lavoro privo di discriminazioni, dove sia perseguita la parità di genere, ed investe sulle specificità di ogni risorsa nella consapevolezza che valorizzare la persona, le sue peculiarità, i suoi bisogni e punti di vista è un aspetto centrale nella creazione di un sistema equanime, giusto e paritario in cui sviluppare idee e soluzioni innovative per il raggiungimento dei risultati prefissati dalla Cooperativa.

2. Scopo

La presente Politica per la Parità di Genere definita dall’Alta Direzione di Coop. Serena, in collaborazione con il Comitato Guida, delinea i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che indicano l’impegno dell’Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità, l’empowerment femminile e la realizzazione di ciascuno.

Lo scopo della presente policy è promuovere l’uguaglianza di genere, abbattere gli ostacoli di natura socio-culturale e psicologica che impediscono il conseguimento della parità dei diritti e garantire che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all’interno dell’organizzazione – selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia.

Tali obiettivi sono perseguiti da Coop. Serena attraverso azioni pianificate, tangibili e comuni ai processi organizzativi della Cooperativa, in particolare mediante l’ascolto, la comprensione, la valorizzazione e la tutela delle diversità della persona nel corso della sua vita professionale mantenendo un’elevata presenza femminile all’interno del contesto aziendale anche nei ruoli apicali, garantendo la parità di trattamento economico e uguali opportunità nello sviluppo delle competenze professionali, promuovendo condizioni di work-life balance rispettose delle esigenze di vita, a tutela della genitorialità e delle esigenze di conciliazione e cura.

Viene assicurato un ambiente di lavoro nel quale siano vietate le discriminazioni e tutte le forme di abuso fisico, verbale e digitale, incoraggiando l’utilizzo degli opportuni canali di segnalazione, ed infine, garantendo la persona segnalante da ogni forma di ritorsione.

3. Principi generali e obiettivi

La presente Politica sulla Parità di genere, si ispira ai principi etici espressi all’interno del Codice Etico della Cooperativa e definisce i valori fondamentali che guidano Coop. Serena nel promuovere l’uguaglianza di genere. Questi principi si traducono nei seguenti pilastri:

- valore della persona;
- merito e imprenditorialità;
- gentilezza e ascolto;
- imparzialità e inclusività;
- correttezza e trasparenza;
- tutela della persona;
- divieto categorico di ogni forma di discriminazione, molestia, violenza e bullismo e prevenzione e contrasto di tutte le forme di non inclusività.

Per l'ottenimento dei risultati ambiti, Coop. Serena definisce i seguenti obiettivi attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), dettagliati nel Piano Strategico, sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022.

- **Cultura e strategia:** mantenimento di un ambiente di lavoro favorevole alla valorizzazione del processo di inclusione e di parità di genere; lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio - anche inconsapevole (unconscious bias) - fondato su questioni di genere; comunicazione in modo trasparente, all'interno e all'esterno della cooperativa delle politiche e delle strategie implementate per assicurare la parità di genere e per il sostegno all'empowerment femminile.
- **Governance:** messa a punto e introduzione di un iter di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione; adozione di strumenti atti a prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità; promozione di una comunicazione che dichiari in modo trasparente la volontà di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.
- **Processi HR:** applicazione di prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che mantengano e promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni/ruoli e di crescita nel percorso professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale e favorendo l'empowerment femminile.
- **Opportunità di crescita e inclusione:** miglioramento dell'inclusività dell'ambiente di lavoro rendendolo collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto e al confronto anche sul tema parità di genere.
- **Equità remunerativa:** mantenimento e perfezionamento dei processi per l'equità di remunerazione tra i generi, attenuando il divario retributivo del settore rispetto ad altri a prevalente occupazione maschile.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** implementazione delle politiche di supporto al personale dipendente nelle loro attività genitoriali e di caregiver; ampliamento dei servizi di welfare aziendale per facilitare la gestione dei carichi familiari; facilitazione alla migliore ripresa al lavoro post-maternità e paternità.

4. Destinatari

I destinatari della presente *policy* sono tutte le lavoratrici e i lavoratori di Coop. Serena ed è condivisa con tutti gli stakeholder, i fornitori e i clienti con l'obiettivo di comunicare attivamente il proprio impegno sul tema della parità di genere e diffondere la cultura del rispetto, dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità.

5. Comitato Guida

A presidio di quanto espresso e degli obiettivi di parità da raggiungere, Coop. Serena ha nominato un Comitato Guida attribuendogli il compito di provvedere all'adozione, al monitoraggio e all'efficace applicazione dei principi definiti nella presente Politica.

A tal fine il Comitato Guida è dotato di un budget e nel perseguimento dei principi elencati al paragrafo 3 della presente *policy*, definisce le misure necessarie all'interno del piano strategico, le pone in attuazione e ne monitora periodicamente lo stato di avanzamento.

6. Diffusione della politica e formazione

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale, viene inoltre verificata annualmente durante la revisione periodica del sistema di gestione per la parità di genere.

La presente policy viene, altresì, inserita quale argomento specifico nei programmi di formazione e sensibilizzazione rivolti a tutti i dipendenti.

Ferrara, 18/04/2025