



A CHI CI RIVOLGIAMO?

Coop.va Sociale Girogirotondo ha definito modalità attuative e di monitoraggio relativamente all'adozione di un sistema certificato alla norma UNI/Pdr 125:2022.

Tramite la presente politica, le procedure scritte e specifici K.P.I., Coop.va Sociale Girogirotondo vuole rivolgersi a tutte le proprie risorse umane, ai suoi principali stakeholder, quali lavoratori/trici, fornitori, clienti, enti territoriali, cittadinanza, con l'obiettivo di creare una cultura inerente la parità di genere, l'inclusione e i principi etici, in cui sia valorizzato lo sviluppo professionale all'interno di un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e tuteli il benessere delle risorse umane aziendali.

Nella "vision" di Coop.va Sociale Girogirotondo è importante l'estensione e la condivisione di tali aspetti all'esterno, al fine di creare una sensibilità partecipata a questa tematica tramite il valore che essa stessa ripone nella propria operatività interna e nell'approccio alle persone.



CULTURA, SVILUPPO, EQUITÀ

Presso Coop.va Sociale Girogirotondo sono assicurate, tramite procedure formalizzate, le pari opportunità estese a tutti i lavoratori relativamente allo sviluppo professionale con il fine di:

- prevenire la disparità di genere e contrastare i bias in tutto il ciclo relativo alle risorse umane (procedure di selezione, colloquio, assunzione, gestione del rapporto di lavoro)
- assicurare la non discriminazione nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- bilanciare la parità di genere nelle posizioni di leadership aziendale;
- trasparenza e monitorabilità dei dati inerenti gli aspetti di genere e non discriminazione in merito ad assunzioni, formazione, promozione delle competenze professionali, livelli, qualifiche, licenziamenti;
- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico
- favorire la diversità e il benessere psico-fisico all'interno degli ambienti di lavoro;
- protezione del posto di lavoro e del livello retributivo nel post maternità

- contrastare ed evitare le disparità retributive tramite la dotazione di un mansionario specifico della Cooperativa che funga da strumento preventivo e di controllo per evitare pratiche discriminatorie relative a stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;



GENITORIALITÀ & WORK-LIFE BALANCE

Coop.va Sociale Girogirotondo favorisce la genitorialità e la cura della famiglia, equilibrando in modo condiviso e partecipato la conciliazione del lavoro e della vita familiare nell'ottica di equilibrare aspirazioni personali e obiettivi, senza che nessuna delle parti coinvolte "debba rinunciare a niente".

In tale senso sono state previste misure idonee a favorire:

- la gestione condivisa e concordata delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo);
- per le lavoratrici/lavoratori che rientrano dopo un lungo periodo di congedo, in particolare per fronteggiare cambiamenti importanti avvenuti sul luogo di lavoro, sono previsti programmi definiti di:
 - o affiancamento
 - o informazione
 - o formazione
 - o re-training
- informativa per i padri finalizzata ad incentivare la richiesta del **congedo per paternità**;
- definizione di un programma di **Welfare Aziendale** per supportare le madri/padri nelle loro attività genitoriali, che prevede:
 - o n. 4 ore retribuite per incontri rivolti ai neogenitori con figure professionali ostetriche, educatori, psicologi, pedagogisti, operative all'interno della Cooperativa (con relativa presentazione di certificazione sottoscritta da parte del professionista delle ore di consulenza effettuate)
 - o presenza di un albo baby-sitter attuabile presso il Centro Famiglie gestito da Coop.va;
 - o Buono / voucher (una tantum) erogato dall'azienda dell'importo di euro 100,00 netti per i neogenitori
 - o Estensione del congedo di paternità: Cooperativa Sociale Girogirotondo estende a tutti i padri 2 giorni da aggiungere ai 10 giorni previsti attualmente per il congedo di paternità obbligatorio.

- inserimento e tariffe agevolati per i bimbi/e aventi un genitore socio di Coop.va Sociale Girogirotondo per le scuole dell'infanzia paritarie a gestione diretta;
- l'equilibrio vita-lavoro (**Work-Life Balance**) rivolte a tutti/e i/le dipendenti:
 - possibilità per le madri/padri che ne facciano richiesta, su base concordata con l'azienda e alla tipologia di servizio, di poter richiedere una rimodulazione del proprio orario di lavoro (es. part/time, flessibilità oraria, cambio turno) per un periodo di tempo non superiore ai **3 mesi** a decorrere dalla data di rientro al lavoro a seguito del congedo di maternità obbligatorio (ed eventuali congedi facoltativi)
- compatibilmente con le proprie mansioni lavorative viene concessa:
 - la possibilità di usufruire di n. 2 giorni al mese di smart working
 - la possibilità di richiedere ulteriori n. 3 giorni al mese di lavoro da remoto (smart working) da parte dei lavoratori in caso di impedimenti di natura familiare certificabili (es. malattie del figlio/a fino a 14 anni, assistenza domiciliare di familiari, ecc.)
- la partecipazione di tutti i lavoratori ai momenti formativi/informativi specificatamente dedicati e/o alle riunioni di lavoro, in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale prevedendo soprattutto la possibilità di parteciparvi da remoto (es. videochiamata)



PREVENZIONE VIOLENZE SUI LUOGHI DI LAVORO

Coop.va Sociale Girogirotondo mira a sensibilizzare e contrastare ogni forma di comportamento inaccettabile nei luoghi di lavoro.

La violenza, gli abusi e le molestie rappresentano, infatti, fattori di rischio per la sicurezza e la salute di lavoratrici e lavoratori da affrontare grazie all'adozione di adeguati strumenti di rilevazione, di monitoraggio e di gestione degli eventi avversi quali:

- individuazione delle attività preventive e dei rischi di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, molestia alla luce della salute e sicurezza sul luogo di lavoro tramite una Procedura che tenga conto di:
 - valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista;
 - prevedere una valutazione dei rischi e un'analisi degli eventi avversi oggetto di segnalazione;
 - assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

- **almeno una formazione specifica annuale** estesa a tutti i livelli, compresi i vertici, con esperti del settore, che analizzi e discuta i temi:
 - “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
 - differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli “unconscious bias”;
 - sensibilizzazione e promozione dell’utilizzo di comportamenti e linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
 - promozione delle pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo, che includano attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell’inclusione, della parità di genere e della integrazione (es. formazioni aperte anche alla cittadinanza);

- Procedura che preveda
 - modalità di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti (es. lettera anonima a mezzo posta ordinaria);
 - tutela dei/delle dipendenti che segnalano accadimenti di abusi/molestie/violenze;
 - la possibilità di esprimere, in modalità anonima tramite questionario annuale, le proprie opinioni e dare suggerimenti per creare un ambiente aperto al confronto e al dialogo;
 - analisi, tramite questionario annuale anonimo, della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità.

- sorveglianza attiva tramite questionario annuale presso i/le dipendenti, che miri ad indagare se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti che hanno provocato disagio o turbamento, nello svolgimento del proprio lavoro
 - atteggiamenti sessisti
 - comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto
 - mobbing
 - molestie
 - violenze
 - pressioni psicologiche



GOVERNANCE

La Governance aziendale di Coop.va Sociale Girogirotondo consente l’accesso ai vertici organizzativi e amministrativi a tutti i lavoratori e lavoratrici senza limitazioni in termini di genere. In merito a tal punto è interesse dell’azienda, in relazione alle candidature ricevute, prevedere un equo accesso per entrambi i generi proporzionalmente al genere complessivo dei soci della Coop.va.

Presso Coop.va Sociale Girogirotondo è operativo congiuntamente ai vertici aziendali il Comitato Guida, volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione, con l'obiettivo di:

- verificare l'efficace adozione e la continua applicazione della Politica per la Parità di Genere;
- la congruità del Piano Strategico;
- monitorare i processi, le procedure;
- gli elementi in ingresso;
- gli indicatori.

Il Comitato Guida si riunisce almeno semestralmente, anche congiuntamente alla fase di Audit interno, per la revisione periodica del sistema unitamente ai vertici aziendali.

La Governance aziendale definisce:

- un **budget** specificatamente dedicato per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione;
- gli obiettivi legati alla parità di genere.



PROCESSI HUMAN RESOURCES (HR)

Coop.va Sociale Girogirotondo in tutta la fase di gestione e sviluppo delle risorse umane, in forza e potenziali, quali, selezione, condizioni generali di contratto, valutazioni, ha definito con apposita Procedura una gestione che possa favorire l'inclusione, la parità di genere, l'integrazione.

Ha inoltre definito e adottato le seguenti misure:

- meccanismi di analisi del Turnover in base al genere;
- modalità di partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità;
- referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing;
- indicatori volti a monitorare:
 - o percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento;
 - o percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente;
 - o percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative;
 - o percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice;
 - o percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento;
 - o percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze;



**POLITICA AZIENDALE
PER LA PARITÀ DI GENERE
E L'INCLUSIONE**

POLITICA_
UNI/Pdr 125:2022

REV 00

DATA 01/05/2023

Pag. **6 a 6**

- rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori;
- rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge.