

La presente politica sancisce e persegue i principi nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La Cooperativa Sociale Coop.a.s. si impegna a valorizzare e a tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro mediante l'integrazione di competenze, sensibilità e attitudini differenti, impegnandosi a migliorare costantemente la cultura del rispetto e della parità di genere sia al proprio interno, sia verso gli stakeholders. La scelta della Coop.a.s. di adottare una Policy aziendale orientata alla parità di genere si colloca in questa sua mission con l'intento di superare la visione stereotipata dei ruoli attivando la risorsa dei talenti femminili per stimolare la crescita economica e l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Il primo valore che la cooperativa enuncia fin dal suo nascere è il VALORE DELLA PERSONA che si esprime nell'accoglienza della diversità, ogni diversità, come risorsa, come elemento prezioso e arricchente. Al centro del lavoro, della cura, della relazione con il territorio, Coop.a.s. mette la persona, oltre ogni stereotipo. Il contrasto agli stereotipi è per Coop.a.s. il punto da cui partire per camminare verso le pari opportunità, superando le discriminazioni, con uno sguardo che non esclude, utilizzando la lingua in modo inclusivo per un'equa rappresentatività di genere.

A tale scopo, la Cooperativa Sociale Coop.a.s. ha impostato un modello gestionale con il fine di garantire alle parti interessate il mantenimento nel tempo degli standard raggiunti attraverso il monitoraggio continuo di indicatori specifici. La presente Politica Aziendale di parità di genere è:

- definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere;
- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

La cooperativa focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere.
2. **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
3. **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
4. **Opportunità di crescita e inclusione:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
5. **Equità remunerativa:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare well-being.
6. **Genitorialità:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.



Coop.a.s. è volta ad una sensibilizzazione in materia di rispetto e di non discriminazione, l'ambiente di lavoro è composto prevalentemente da personale femminile ed è favorito dall'uso di un linguaggio adeguato, inclusivo e rispettoso delle diversità. Con la volontà di porre attenzione alla soddisfazione dei bisogni di genere, in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna.

La cooperativa ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione e assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità e cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Prevenzione abusi e molestie.

In particolare, la cooperativa si impegna a garantire, attraverso l'adozione di specifiche politiche interne, un Piano Strategico e un Sistema di Gestione dedicato, che:

- nessun tipo di discriminazione venga attuata, e in alcun caso tollerata, durante l'intero percorso lavorativo dei dipendenti dalla selezione iniziale fino ai più elevati livelli di carriera passando attraverso la quotidiana routine lavorativa;
- venga favorita, supportata e valorizzata la maternità/genitorialità in tutte le sue fasi;
- tutta la propria comunicazione, sia essa interna o esterna, risulti allineata ai valori della parità di genere;
- siano messe in campo tutte le necessarie attività di prevenzione affinché nessuna forma di abuso fisico, verbale o digitale possa avvenire sul luogo di lavoro;
- la propria Politica per la parità di genere, e ogni suo eventuale aggiornamento, venga comunicato e diffuso all'interno della cooperativa e resa disponibile sul proprio sito;
- venga assegnato il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi;
- venga nominato un Comitato Guida (CG) per l'efficace adozione e applicazione del GEP (Gender Equality Plan).

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, Coop.a.s. si impegna a:

- Implementare la governance e il monitoraggio della diversity e della gender parity in azienda.
- Adottare prassi adeguate alla divulgazione della Policy di Genere all'interno del contesto aziendale e divulgazione delle informazioni relative alla gender parity.
- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale, nonché l'introduzione di nozioni di gender mainstreaming.
- Favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo e il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.
- Supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori (naturali, adottivi, affidatari), prevedendo policy e benefit, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa.
- Garantire flessibilità aggiuntiva per i lavoratori con impegni genitoriali e/o caregiver.
- Creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

- Prevenire e contrastare stereotipi, discriminazioni e ogni forma di molestia e abuso fisico, verbale, digitale.
- Ridurre le differenze retributive e di avanzamento nella carriera.
- Garantire una gestione appropriata di tutte le fasi del ciclo di vita del personale all'interno dell'Organizzazione – selezione, on boarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, definizione della retribuzione.

L'impegno di Coop.as. è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della cooperativa, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

Al fine di assicurare sia ai soci e dipendenti della Cooperativa che agli stakeholder la possibilità di contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Coop.as. ha predisposto un canale di comunicazione anonimo per garantire a tutti la possibilità di inviare eventuali comunicazioni. Ogni lavoratore può sporgere reclami e segnalazioni in relazioni a fatti e incidenti rispetto ai temi, incidenti o segnalazioni di violenze o sopraffazioni, KPI non in linea, verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi della UNI/PdR 125:2022.

La Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione nella figura della Responsabile Sistema di gestione della Parità di Genere.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, è stato costituito il Comitato di Guida composto da Direzione, Responsabile Risorse Umane, Responsabile Amministrativo e da RSPG.

Ogni anno, in modo trasparente, vengono pubblicate sul sito internet aziendale le informazioni circa i KPI generici e il piano strategico di Parità di Genere con i KPI specifici, al fine di spiegare come la ns. azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema Parità di Genere.

Sassari, 22/02/2024

COOP.A.S.
La Presidente
Francesca Maria Chessa

