POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

:

1. PREMESSE

CIDAS Cooperativa Sociale ha intrapreso da tempo un percorso di inclusione che ha trovato nel Codice Etico il documento che descrive tutti i principi, valori e linee di condotta che la Cooperativa volontariamente si impegna a rispettare invitando ad aderirvi tutti i suoi stakeholder.

Affermando, promuovendo e diffondendo una cultura eticamente responsabile, il Codice Etico descrive specificamente tra i suoi valori di riferimento quello delle Pari opportunità.

In questa cornice, si delinea nel 2024 la presente Politica per la Parità di Genere, la diversità e l'inclusione.

2. POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

CIDAS Cooperativa Sociale persegue l'obiettivo di creare un ambiente lavorativo in grado di valorizzare l'unicità di ogni persona e di accogliere la diversità come condizione essenziale per uno sviluppo umano e professionale.

Per questo CIDAS si impegna ad adottare la presente Politica per la Parità di Genere, la Diversità e l'Inclusione, mirata a:

- promuovere ad ampio spettro le pari opportunità nel lavoro così come nel contesto sociale;
- rifuggire ogni discriminazione, anche nel linguaggio, affinché parole inclusive sfuggano accezioni negative, discriminatorie, scorrette e in generale irrispettose della dignità dell'essere umano;
- sviluppare pratiche di conciliazione fra i tempi di vita e lavoro;
- sensibilizzare il personale sul tema delle pari opportunità e dell'inclusività;
- definire regole che ne assicurino la messa in pratica a tutti i livelli dell'organizzazione e nei servizi;
- garantire opportunità di carriera in modo equanime tra le persone, promuovendo l'adozione di criteri oggettivi per la selezione, l'assunzione e la retribuzione delle persone che nella Cooperativa lavorano.

Attraverso questa Politica, la Cooperativa riconosce e garantisce il valore dei principi di Parità di Genere, diversità e inclusione come parte integrante della propria cultura e della propria azione. Inoltre, con la Certificazione di Parità di Genere offre la possibilità a tutta l'organizzazione di avere a disposizione uno strumento di misurazione oggettivo, sulla base del quale valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, puntando sul principio che la Parità di Genere, diversità e inclusione è sicuramente una delle condizioni essenziali di un qualsiasi sistema meritocratico improntato all'equità e all'inclusione e capace di valorizzare i talenti e le singole competenze, senza alcuna discriminazione.

CIDAS intende continuare a perseguire l'obiettivo di sostenere e incoraggiare un ambiente di lavoro favorevole alle pari opportunità delle persone a tutti i livelli, superando ogni stereotipo e pregiudizio e impegnandosi in politiche e azioni volte a:

- promuovere i principi della *gender equality* nella gestione delle risorse umane;
- eliminare ogni eventuale *gender gap* nella presenza femminile in ruoli chiave e nelle retribuzioni;
- realizzare iniziative di sensibilizzazione e attività formative finalizzate alla diffusione di una cultura globale del rispetto della diversità prestando particolare attenzione all'equilibrio dei generi;
- sostenere l'integrazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- favorire l'*empowerment* femminile e delle persone dell'organizzazione

Per il raggiungimento delle finalità sopra descritte la Cooperativa:

- definisce un piano di azione strategico per l'attuazione della politica;
- misura gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione e il controllo di specifici KPI (*Key Performance Indicator*, indicatore chiave di prestazione), che trovano riferimento specifico negli indicatori di cui al punto 5 della UNI/PdR 125:2022 e mostreranno come l'organizzazione progredirà verso gli obiettivi prefissati;
- aggiunge al sistema di gestione per la qualità già presente, la documentazione utile a garantire nel tempo lo sviluppo della politica e la verifica delle azioni pianificate.

In linea con i KPI sopra citati, la Cooperativa individua il suo impegno in tutte le aree di gestione delle risorse umane, in particolare per quel che riguarda:

SELEZIONE E ASSUNZIONE

CIDAS si impegna a improntare il processo di selezione e assunzione ai seguenti criteri e principi:

- adottare un lessico *gender-neutral* e inclusivo nella predisposizione e pubblicazione degli annunci relativi alle proprie offerte di lavoro;
- garantire che gli unici criteri a guidare il processo di selezione siano professionalità, esperienze, capacità e competenze, escludendo criteri più strettamente personali;
- assicurare trasparenza in tutte le fasi del processo di selezione e assunzione, strutturandolo sul rispetto dei principi di equità, conformità con le leggi in materia di pari opportunità, neutralità rispetto al genere e agli stereotipi a esso legati.

FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

CIDAS si impegna a:

- garantire l'accesso a percorsi formativi e a progetti di valorizzazione delle competenze in modo equanime tra i generi;
- valutare il percorso di ciascun dipendente attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi e rivolgere le opportunità di carriera e i programmi di sviluppo professionale a tutto il personale indistintamente;
- valorizzare ogni forma di diversità nei percorsi di sviluppo professionale e nelle promozioni del personale;

- sostenere la Parità di Genere, Diversità ed Inclusione nei processi di inserimento e promozione a ruoli chiave e/o manageriali;
- considerare un bilanciamento di genere per l'attribuzione di ruoli e mansioni nelle posizioni di leadership, anche sviluppando formazioni utili a superare disquilibri di leadership tra i generi.

EQUITÀ SALARIALE

CIDAS si impegna a:

- garantire trattamenti retributivi imparziali, correlati al ruolo, alle responsabilità e ai risultati, e neutrali rispetto al genere;
- informare i dipendenti delle politiche retributive adottate, includendo piani e programmi di welfare;
- monitorare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il mantenimento nel tempo dell'equità retributiva.

GENITORIALITÀ, CURA, WORK-LIFE BALANCE

CIDAS si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi attinenti il processo volto alla tutela della genitorialità e dei caregiver e, più in generale, alla conciliazione dei tempi vita-lavoro:

- tendere a garantire l'equilibrio vita-lavoro, anche attraverso modelli di lavoro flessibili, indistintamente a tutto il personale, esaminando periodicamente i loro bisogni e le loro esigenze;
- valutare nei programmi di welfare aziendale l'inserimento di specifiche misure/servizi di supporto a lavoratrici e lavoratori nelle loro attività genitoriali e di caregiver;
- tutelare maternità e paternità, curando la relazione tra persona e impresa prima, durante e dopo gli eventi di maternità/paternità.

ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

CIDAS, nel processo volto alla prevenzione di qualsiasi tipo di abuso o molestia, si impegna a:

- individuare i rischi relativi ad abusi e molestie e pianificare le azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati;
- rendere disponibili canali anonimi e non, per la raccolta e analisi delle segnalazioni inerenti ad abusi e molestie;
- perseguire comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi, adottando un atteggiamento di tolleranza zero nel caso si verifichi qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza.

La presente politica aziendale è:

a) definita dalla Direzione Risorse Umane, condivisa con il Comitato Pari Opportunità e approvata dal Consiglio di Amministrazione;

b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate;

c) oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;

d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;

e) coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

La politica per la Parità di Genere, la Diversità e l'Inclusione è indirizzata a tutti i soggetti che operano all'interno dell'organizzazione - socie e soci, lavoratrici e lavoratori, collaboratrici e collaboratori - nonché sostenuta all'esterno, nei confronti dei propri stakeholder (clienti, fornitori, parti sociali, …).

Questo documento offre le linee guida per implementare le procedure aziendali per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione del personale, gestione, formazione, sviluppo e carriera delle persone in seno all'organizzazione aziendale, compresi gli aspetti gestionali legati all'ambiente di lavoro e alla sua integrazione con le fasi di vita delle persone, fino alla conclusione del rapporto di lavoro.

3. ADOZIONE DELLA POLITICA

La presente politica per la Parità di Genere, la Diversità e l'inclusione è:

- approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- resa disponibile sul sito aziendale visionabile all'indirizzo: www.cidas.coop
- inviata a lavoratrici e lavoratori tramite posta elettronica aziendale per garantire l'adeguata diffusione dei principi di cui al Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Tutto il personale di CIDAS ha la possibilità di inoltrare eventuali segnalazioni e istanze all'indirizzo e-mail del Comitato per le pari opportunità pariopportunita@cidas.coop

Ferrara, 17 maggio 2024

CIDAS COOPERATIVA SOCIALE