

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE rev00

Approvata dal CDA in data 01/08/2023

Impegno a favore della parità di genere,
della valorizzazione della diversità,
della prevenzione delle molestie

La presente Politica per la Parità di Genere definita dal Comitato Guida per la Parità di genere ed approvata dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Sociale AEPER (di seguito AEPER), sancisce i principi, gli obiettivi e le modalità di gestione che declinano l'impegno dell'organizzazione in relazione alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità, all'empowerment femminile e alla prevenzione delle molestie.

La politica descrive missione, strategie e pratiche attive al fine di costruire e mantenere un ambiente di lavoro equo, collaborativo, solidale, aperto ai contributi di tutte le dipendenti e di tutti i dipendenti.

La presente Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione. Ci aspettiamo che i nostri fornitori, collaboratori e partner esterni aderiscano ai principi espressi di seguito.

PRINCIPI

AEPER crede nei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere e si impegna ad adottare procedure societarie, organizzative e gestionali improntate al rispetto dei diritti, della libertà e della dignità di ogni persona.

AEPER si impegna a rispettare e promuovere i diritti umani, rispettando la Costituzione Italiana e la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.

AEPER adotta un approccio gestionale basato su equità e imparzialità; non ammette alcuna forma di discriminazione in relazione al genere, all'età, all'orientamento, alle preferenze 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; promuove le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, economici ed organizzativi che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

AEPER ha scelto di adottare una Policy aziendale orientata alla valorizzazione della diversità e alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche: selezione e cura del personale, opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione della diversità e delle differenze di genere, tutela della maternità e della paternità e prevenzione delle molestie.

SCOPO

Lo scopo generale della Politica consiste nel favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità personali, professionali e organizzative, generando valore, benessere e qualità del contesto lavorativo.

OBIETTIVI SPECIFICI

AEPER adotta la prassi UNI/PdR 125:2022 e i KPI (Key Performance Indicator) di riferimento e si impegna a perseguire gli obiettivi suddivisi nelle sei aree di applicazione.

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 ed inclusione delle donne in azienda:** 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 per genere:** 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. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

STRATEGIA

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, AEPER si impegna a:

- Implementare la governance ed 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 ed 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 ed 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

Il CDA assegna risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali, Politica della Qualità e Politica della Sicurezza. Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato dal Sistema di Gestione nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere, che conta sulla collaborazione del Consiglio di Amministrazione, del Comitato di Direzione, del Raccordo Coordinatori e dell'Assemblea soci e socie.

Bergamo, 01 agosto 2023

IL PRESIDENTE

