

POLITICA IN AMBITO DI PARITÀ DI GENERE

La Cooperativa Sociale Nonpiusoli, da sempre impegnata a valorizzare le diversità e a contrastare gli stereotipi e le violenze di genere, ha avviato un percorso di Certificazione sulla Parità di Genere, in conformità alla UNI 125:2022, mirato al consolidamento di una cultura delle pari opportunità ed alla creazione di un ambiente lavorativo inclusivo e privo di qualsiasi discriminazione.

La Cooperativa promuove e incentiva modalità organizzative che favoriscono le pari opportunità, durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di selezione per poi proseguire nelle attività di onboarding, formazione e crescita.

Da sempre in Nonpiusoli si valutano le competenze e le capacità del personale, cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. Con questo percorso concreto si vuole incoraggiare ulteriormente una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in Cooperativa allo stesso modo, ponendo attenzione all'uso di un linguaggio corretto e non discriminatorio, consapevole che la costruzione di un contesto lavorativo inclusivo, richiede il ricorso ad un linguaggio consono e rispettoso di ogni forma di diversità.

La presente Politica per la parità di Genere di Nonpiusoli, definita e coordinata dalla Direzione con il Comitato Guida e ispirata ai principi etici della Cooperativa, definisce la mission, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno della Cooperativa nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

L'impegno di Nonpiusoli sul tema della Parità di Genere, si concretizza in azioni mirate a:

- Creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto e al confronto sul tema della parità di genere;
- Applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni/ruoli e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo l'empowerment femminile;
- Comunicare in modo trasparente, all'interno e all'esterno della Cooperativa, le politiche e le strategie implementate per la parità di genere, valorizzando le diversità e supportando l'empowerment femminile;
- Contrastare ogni forma di molestia sui luoghi di lavoro.

Tali azioni sono pianificate in un Piano Strategico monitorato periodicamente anche attraverso specifici indicatori di Prestazione (KPI) inerenti le seguenti Aree Tematiche:

CULTURA E STRATEGIE: implementazione di strategie di inclusione, di parità di genere, di valorizzazione delle diversità, di lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio fondato su questioni di genere, mantenendo sempre attivi canali comunicativi, anche anonimi, per la segnalazione di opinioni, spunti di miglioramento e di ogni tipologia di abuso fisico, verbale o digitale (molestia).

GOVERNANCE: sviluppo e attuazione di un modello di Governance volto a definire adeguati presidi organizzativi, a garantire la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo della Cooperativa nonché ad attuare processi mirati a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

PROCESSI HUMAN RESOURCES (HR): gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione a partire dalla selezione, rivolta equamente agli uomini ed alle donne, non influenzata dallo stato di famiglia, dallo stato di gravidanza o dalle necessità di cura, alla gestione non discriminante delle carriere.

OPPORTUNITA' DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA: rafforzamento della capacità della Cooperativa di garantire l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni.

EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE: sviluppo e attuazione di processi per il continuo rispetto del CCNL che comprende quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.

TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO: attuazione di politiche per supportare la genitorialità nelle diverse forme e le necessità di cura del personale.

PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE O DIGITALE: piena attuazione dei dettami legislativi, degli accordi collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali datoriali e dei dipendenti, monitoraggio degli ambienti di lavoro, valutazione dei rischi e piano di prevenzione di ogni possibile forma di abuso.

La presente Politica, disponibile sul sito web <https://www.coopnonpiusoli.it>, è rivolta, comunicata e diffusa a tutti i soci e dipendenti della Cooperativa Sociale Nonpiusoli e condivisa con tutti i principali stakeholder, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà cooperative e territoriali. È oggetto di formazione e sensibilizzazione ed è revisionata/confermata annualmente in occasione del Riesame della Direzione.