

POLITICA di PARITA' DI GENERE

Il presente documento dichiara in sintesi la politica di Coopselios in termini di parità di genere indicandone finalità ed obiettivi: *"promuovere l'indipendenza economica sia degli uomini che delle donne, colmare il divario retributivo, favorire l'equilibrio di genere nel processo decisionale, contrastare la violenza sessuale e favorire la parità tra uomo e donna"*.

La presente politica è stata definita dal Consiglio di Amministrazione come da delibera del 27 ottobre 2022 in coordinamento con il Comitato Guida, in virtù delle comprovate competenze organizzative di genere.

Viene comunicata all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate attraverso le azioni delineate nel Piano Strategico.

Viene revisionata periodicamente ed aggiornata in fase di riesame del sistema per la parità di Genere attraverso audit di verifica con cadenza almeno annuale.

Coopselios riconosce l'uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti umani; l'uguaglianza di genere rappresenta inoltre un fattore strategico per creare valore e favorisce lo sviluppo della cooperativa. Per questo motivo le politiche di gestione del personale, delle carriere e della comunicazione dichiarano in maniera trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Per fare questo è necessario accrescere la consapevolezza delle capacità delle donne oltre alla possibilità di partecipare e condividere le responsabilità al pari degli uomini e con la società stessa, liberandosi da presupposti culturali e sociali e ruoli prefissati.

La politica di parità di genere di Coopselios si propone di valorizzare e tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro. L'organizzazione ha definito un piano strategico per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti e la misurazione degli stati di avanzamento dei risultati:

- implementando i processi delle risorse umane relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- attivando opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; promuovendo l'educazione, la formazione e lo sviluppo personale delle donne e l'autonomia;
- promuovendo l'equità remunerativa per genere;
- garantendo la tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Riguardo al processo di Selezione e Assunzione (Recruiting), Coopselios si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, ma, allo stesso tempo, evidenziando l'importanza della meritocrazia. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. I recruiter ricevono a loro volta un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

Politica generale di parità di genere per la valorizzazione delle diversità ed il sostegno dell'empowerment femminile

Politica per la gestione delle Risorse Umane e delle carriere

Un sistema di valutazione della Performance aziendale incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide della cooperativa. Nel processo viene inclusa la dimensione di diversità e inclusione, promuovendo inoltre la creazione di nuovi obiettivi di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo una partecipazione attiva delle parti interessate, volta al miglioramento continuo.

Coopselios promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. L'organizzazione si impegna a far sì che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi interni di nomina e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

La politica di remunerazione di Coopselios contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispettosi dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico della società. L'organizzazione si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri lavoratori, indipendentemente dal genere.

Coopselios si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona applicando modalità di lavoro flessibili. L'organizzazione supporta i lavoratori durante i periodi di lunga assenza dal lavoro, non applica alcuna discriminazione durante il congedo e favorisce il reinserimento al termine. Coopselios si impegna a prevenire le molestie di ogni genere nei luoghi di lavoro promuovendo attività di sensibilizzazione sulle molestie di genere, al fine di creare consapevolezza nei lavoratori nei comportamenti quotidiani.

La pubblicità ed il marketing non costituiscono per Coopselios processi di rilevanza essenziale, in ragione della natura del proprio core business e della sua forma societaria.

Tuttavia Coopselios si impegna ad improntare la propria comunicazione esterna (a titolo esemplificativo: pagine social, comunicazione con stakeholder e partners, eventi, sito istituzionale, ...) ai valori dell'inclusione e della valorizzazione delle differenze, anche di genere e sostenendo, nelle proprie scelte comunicative, la parità tra i generi e l'empowerment femminile.

Coopselios ritiene che la formazione sia un mezzo indispensabile per comunicare e trasmettere la politica aziendale, i suoi obiettivi ed i suoi valori. La formazione diviene quindi uno strumento fondamentale per promuovere la diffusione di una cultura aziendale inclusiva e consapevole anche rispetto alle tematiche di genere. Per questo si ritiene i temi della parità di genere come fondamentali della propria politica e la formazione come strumento insostituibile per il raggiungimento degli obiettivi legati a questi temi.

Per tali motivi Coopselios garantisce lo svolgimento di momenti formativi diretti a tutti i lavoratori, compreso il management, volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, sulla parità di genere, sull'inclusione e sugli unconscious bias. Sarà pianificata in base agli obiettivi relativi alla singola tipologia di lavoratrice e lavoratore (inquadramento, ruolo, responsabilità, fase di employee life cycle ecc.).

**Politica per la
comunicazione e la
formazione**

La formazione viene pianificata annualmente e comprende la formazione generale sulla parità di genere (informazioni di carattere generale sulle tematiche collegate alla parità di genere e sulle normative vigenti) e formazione specifica (in relazione alle politiche, alle attività, alle procedure, alle opportunità ed ai progetti della cooperativa in merito).

Verranno utilizzati di volta in volta gli strumenti ritenuti più adatti quali, a titolo esemplificativo: lezioni frontali, organizzazione e partecipazione ad eventi, diffusione di brochure, formazione a distanza, , , formazione a cascata.

Per cogliere in modo diretto le reali esigenze formative e verificare l'efficacia delle azioni proposte, Coopselios si servirà di survey interne.

Coopselios adotta un sistema di monitoraggio per garantire che i principi di parità di genere vengano adeguatamente rispettati ed applicati. Una serie di indicatori di performance fornisce una rappresentazione dei principali aspetti relativi all'organizzazione ed ai lavoratori in ambito di parità di genere, informazioni che diventano oggetto di analisi periodica da parte del Comitato guida della cooperativa.

A precisazione e sintesi di quanto sopra premesso, Coopselios identifica le seguenti aree di interesse come campo di azione per la realizzazione dei principi enunciati e ambito di intervento rispetto alle attività sopra descritte:

- Cultura e consapevolezza
- Linguaggio
- Formazione generale e specifica
- Recruitment
- Gestione delle carriere
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Work-Life balance
- Prevenzione di ogni forma di abuso sui luoghi di lavoro

Monitoraggio

Il presente documento si completa delle seguenti policies in conformità ai requisiti previsti dalla Prassi di Riferimento 125:2022. I contenuti racchiudono gli elementi guida per perseguire i seguenti obiettivi:

- Uso di comportamenti e linguaggio appropriato per un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- Conciliazione vita-lavoro e genitorialità;
- Rappresentatività dei generi in occasione di eventi e conferenze.

Policy "Uso di comportamenti e linguaggio appropriato per un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere".

1. Per Coopselios nessun dipendente deve essere oggetto di discriminazione o pregiudizio sulla base del proprio genere o dell'identità di genere scelta.
2. Coopselios promuove attività di sensibilizzazione e formazione sulle questioni di genere, inclusi gli unconscious bias, le stereotipie di genere e le migliori pratiche per creare un ambiente di lavoro inclusivo. Queste attività sono fruibili e accessibili a tutti i dipendenti.
3. Viene incoraggiato l'uso di un linguaggio inclusivo nelle comunicazioni e documenti aziendali che rispettino la diversità di genere. Coopselios si impegna a utilizzare pronomi di genere neutri e a evitare l'uso di termini sessisti o discriminatori, adottando alcune convenzioni per termini ricorrenti nella documentazione aziendale (es. il termine "lavoratori" viene utilizzato per definire sia il genere maschile, femminile o altri).
4. Coopselios non tollera comportamenti inappropriati, come molestie, discriminazioni o commenti offensivi basati sul genere. In caso di segnalazione di tali comportamenti sarà garantita la riservatezza e l'adozione di azioni appropriate per affrontare e per prevenire tali situazioni.
5. Coopselios promuove attivamente la partecipazione e la rappresentanza di tutti i generi in ruoli di leadership, progetti importanti e opportunità di carriera, favorendo l'equilibrio di genere in tutte le decisioni di assunzione, promozione e assegnazione dei compiti.
6. La cooperativa collabora con organizzazioni esterne, associazioni e reti che promuovono l'uguaglianza di genere per imparare dalle migliori pratiche e condividere le esperienze, al fine di migliorare costantemente politiche e pratiche aziendali.

Policy "Conciliazione vita-lavoro e genitorialità"

7. L'organizzazione promuove il work life balance rivolto a tutto il personale a prescindere dal genere, attraverso l'adozione di strumenti quali la flessibilità oraria di lavoro, lo smart working ed il part-time. Inoltre vengono realizzati progetti di conciliazione quali il servizio di "Fattorina/o Sociale".
8. La Cooperativa supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione e consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda favorendone il reinserimento al termine.
9. La Cooperativa intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

Policies:**Uso di
comportamenti e
linguaggio
appropriato****Conciliazione vita-
lavoro e
genitorialità;**

10. Il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge. Coopselios ritiene che il congedo di paternità sia fondamentale nella creazione di legami padre-figlio stabili e duraturi, nel migliorare gli outcome di salute e sviluppo dei bambini e nel promuovere l'uguaglianza di genere sia a casa che nel luogo di lavoro.

Rappresentatività dei generi in occasione di eventi e conferenze

11. In occasione di eventi interni o esterni alla cooperativa, Coopselios si impegna a promuovere una equa rappresentanza dei generi nella selezione dei relatori.
12. la selezione dei relatori è basata unicamente sulle competenze, sull'esperienza, sulla rilevanza del contributo proposto e sulla qualità delle presentazioni. Gli eventi vengono pianificati con adeguato anticipo per consentire una rappresentanza equa dei generi.
13. La cooperativa collabora con reti professionali, associazioni e organizzazioni che promuovono la parità di genere e l'inclusione per identificare e coinvolgere relatori qualificati.

Periodicamente viene valutata l'efficacia di tutte le attività e pratiche adottate, per identificare aree di miglioramento e adottare azioni correttive per garantire il progresso continuo nel rispetto della parità di genere.

La promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere è un impegno condiviso in Coopselios. Attraverso attività di sensibilizzazione, di formazione e l'adozione di buone prassi è possibile creare un ambiente di lavoro dove ogni individuo si senta valorizzato e rispettato. Inoltre, con la promozione della parità di genere nella organizzazione e/o partecipazione ad eventi, la cooperativa ha l'intento di ampliare le prospettive, di incoraggiare l'innovazione e di creare un contesto favorevole alla partecipazione di tutti i partecipanti.

Coopselios si impegna a diffondere la conoscenza dei principi e delle iniziative aziendali legate alla parità di genere, utilizzando gli strumenti ed i canali di comunicazione che possano raggiungere tutti i lavoratori, e proponendo periodicamente survey mirate per l'analisi delle percezioni relative ai temi trattati.

**Rappresentatività
dei generi in
occasione di eventi
e conferenze**

Reggio Emilia, 13 settembre 2023



**COOP.VA SOCIALE
COORSELIOS**
IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Raul Cavalli)

