

## **POLITICA SULLA PARITA' DI GENERE SECONDO UNI/PdR 125:2022**

La Cooperativa P.G. Frassati di Produzione Lavoro considera l'uguaglianza il principio cardine su cui fondare le proprie radici, e la risorsa umana il fulcro della propria mission; per questo, l'articolo 5 del nostro Statuto afferma:

*"[...] La Cooperativa intende operare [...] un'attività finalizzata:*

- al superamento di tutte le forme di violenza e di sfruttamento nei rapporti sociali in particolare l'attivazione di interventi/progetti/attività a favore delle donne vittime di violenza e di contrasto alla violenza di genere; nonché ideazione e messa a punto di interventi che, in una logica di pari opportunità, contribuiscano alla realizzazione delle moderne politiche di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa;*
- alla prevenzione di ogni forma di disagio o di emarginazione [...]."*

La nostra Cooperativa nasce con l'obiettivo di re-inserire, all'interno della comunità, le persone in condizioni di svantaggio e marginalità sociale, tramite la valorizzazione delle competenze, la partecipazione, il coinvolgimento; per questo motivo possiede, come tratti distintivi e caratterizzanti, i valori dell'inclusività, della parità di genere, dell'integrazione e non discriminazione, che sono da sempre elementi intrinseci e imprescindibili del nostro contesto lavorativo e sociale.

La Cooperativa, da sempre attenta all'evoluzione e alle esigenze dell'ambiente in cui opera, attua una politica volta ad incentivare la parità di genere al proprio interno, cercando eventualmente di favorire relazioni e rapporti con enti, aziende e professionisti altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere; per questi motivi ha deciso di istituire ed implementare un sistema di gestione in accordo con il documento **UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere"**.

La Cooperativa P.G. Frassati di Produzione Lavoro ha deciso quindi di adottare una politica che si proponga di valorizzare e tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Per quanto sopra esposto, la Cooperativa P.G. Frassati di Produzione Lavoro:

- si impegna a garantire al personale pari accesso a ruoli di responsabilità a parità di competenze, qualifiche e capacità;
- si impegna a offrire al personale un equo livello retributivo in funzione di competenza, capacità ed esperienza professionale di ogni dipendente con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale;
- si impegna concretamente nel welfare familiare del proprio personale sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibile;

- si impegna a formare e sensibilizzare il personale su temi inerenti alla parità di genere, quali linguaggio inclusivo, stereotipi di genere, pregiudizi, molestie, mobbing;
- si impegna a comunicare, sia al proprio interno che all'esterno, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La Cooperativa P.G. Frassati di Produzione Lavoro si impegna inoltre affinché la presente politica sia:

- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed 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;
- coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

Al fine di perseguire la propria politica inerente la parità di genere la Cooperativa P.G. Frassati di Produzione Lavoro ha definito un piano strategico necessario per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI, individuati sulla base delle 6 aree tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo l'inclusione, la parità di genere e valorizzazione della diversità di genere, il superamento di stereotipi, discriminazioni o pregiudizi (anche inconsapevoli) relativi a questioni di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance 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 forma di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro quali assunzione, inserimento, formazione, sviluppo delle competenze, promozione, retribuzione, cessazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di offrire percorsi di carriera e di crescita interni neutrali rispetto al genere.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per l'equità della remunerazione tra genere, comprendendo anche benefit e sistemi di welfare.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Torino, 16 luglio 2024

La Direzione