

Il Faggio Società Cooperativa Sociale ONLUS ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi e tramite l'implementazione all'interno dell'organizzazione di un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** si è avuta una svolta e si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di discriminazione, che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

Il Faggio Società Cooperativa Sociale ONLUS riconosce l'importanza di promuovere e garantire la **Parità di Genere** in tutti gli aspetti delle attività portate avanti.

La cooperativa crede fermamente che l'**uguaglianza di opportunità**, l'**inclusione** e il **rispetto per tutte le persone**, indipendentemente dal genere, siano fondamentali per il successo e la sostenibilità dell'organizzazione.

La presente Politica sulla Parità di Genere stabilisce gli obiettivi, le misure e le responsabilità necessarie per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e senza discriminazioni.

La presente Politica è stata:

- definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida;
- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- revisionata con frequenza annuale.

Il Faggio Società Cooperativa Sociale ONLUS ha, inoltre, individuato la figura responsabile del **Team_PdR125** e le relative risorse componenti, tutte in possesso di competenze organizzative e di genere.

La Politica di Parità è disponibile sul sito aziendale <https://www.ilfaggiocoop.it/>.

L'Alta Direzione ha assegnato un **budget** in sede di delibera di adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, ha conferito responsabilità e autorità adeguate alla persecuzione, raggiungimento e mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Principi Guida

Il Faggio Società Cooperativa Sociale ONLUS sostiene attivamente che l'equità di genere sia all'origine della creatività e dell'innovazione e quindi della performance economica e di un business responsabile. A tal fine, **Il Faggio Società Cooperativa Sociale ONLUS** ha deciso di adottare una strategia orientata alla riduzione del gender gap in azienda in senso olistico, a partire dalle opportunità di inserimento in azienda, crescita professionale, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, fino alla tutela della genitorialità e della conciliazione vita lavoro.

Impegno per la parità di genere

Il Faggio Società Cooperativa Sociale ONLUS si impegna a:

- 1) **Eliminare la discriminazione di genere**, ovvero garantire che nessuna persona sia discriminata sulla base del genere in nessuna fase dell'occupazione, compresa l'assunzione, la formazione, la promozione, le assegnazioni, le retribuzioni e le opportunità di sviluppo.
- 2) **Promuovere l'Uguaglianza di Opportunità**, ovvero promuovere un'uguaglianza di opportunità per tutte le persone, indipendentemente dal genere. Creare un ambiente in cui tutte le persone abbiano le stesse possibilità di sviluppo e di avanzamento di carriera in base alle loro competenze, capacità e meriti, senza alcuna discriminazione basata sul genere. **Il Faggio Società Cooperativa Sociale ONLUS** si impegna a promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. A tal fine si impegna affinché donne e uomini siano rappresentati nei

processi di nomina interni e che quindi le short list dei candidati alle posizioni siano equamente rappresentante da entrambi i generi.

- 3) **Rappresentanza di genere:** cercare di raggiungere un equilibrio di genere nella composizione della nostra forza lavoro, sia a livello generale che nelle posizioni di leadership. **Il Faggio Società Cooperativa Sociale ONLUS** si impegna a valutare e ad adottare misure per aumentare la presenza e la rappresentanza delle donne in ruoli di leadership, garantendo che le donne abbiano pari opportunità di avanzamento di carriera e accesso a posizioni decisionali.
- 4) **Retribuzione equa:** assicurare che la retribuzione sia basata sull'equità e che non vi siano disparità salariali tra i dipendenti di genere diverso che svolgono ruoli simili o equivalenti. Condurre regolari revisioni salariali per identificare e affrontare eventuali discrepanze salariali di genere e garantire una retribuzione equa per tutti.
- 5) **Conciliazione tra lavoro e vita privata:** sostenere un ambiente di lavoro che favorisca la conciliazione tra lavoro e vita privata per entrambi i generi. Fornire politiche e pratiche che consentano a tutti i dipendenti di gestire le proprie responsabilità familiari e lavorative in modo equilibrato, comprese opzioni di flessibilità lavorativa, orari flessibili e programmi di assistenza all'infanzia.
- 6) **Consapevolezza e formazione:** promuovere la consapevolezza sulle questioni di genere attraverso programmi di formazione, workshop e materiali informativi. Fornire ai nostri dipendenti la formazione necessaria per comprendere l'importanza della parità di genere, combattere gli stereotipi di genere e creare un ambiente di lavoro inclusivo.
- 7) **Responsabilità e rendicontazione:** ciascun membro della cooperativa è responsabile di promuovere e sostenere la parità di genere. **Il Faggio Società Cooperativa Sociale ONLUS** rende conto regolarmente dei progressi compiuti nella promozione della parità di genere, monitorando le metriche chiave, come la rappresentanza di genere, la parità salariale e l'avanzamento delle donne nelle posizioni di leadership. La cooperativa utilizza tali informazioni per identificare le aree che richiedono azioni correttive e per migliorare costantemente le politiche e pratiche aziendali.
- 8) **Non discriminazione e segnalazione:** ripudiare tutte le forme di discriminazione o molestia basate sul genere. **Il Faggio Società Cooperativa Sociale ONLUS** fornisce canali di segnalazione confidenziali e processi adeguati ad affrontare eventuali segnalazioni di discriminazione o molestia di genere. La cooperativa garantisce che tutte le segnalazioni siano gestite in modo tempestivo, riservato e senza ritorsioni.
- 9) **Misurazione KPI:** adottare un sistema di monitoraggio per garantire che la Parità di Genere sia gestita in maniera adeguata. A tal fine, la cooperativa ha definito indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. In linea con la Prassi UNI PdR 125:2022 la cooperativa garantisce l'aggiornamento e il monitoraggio del quadro degli indicatori.

La cooperativa, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- ✓ I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022.
- ✓ Le esigenze delle donne in forza all'organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

Politiche

Selezione e assunzione (recruitment)

Il Faggio Società Cooperativa Sociale ONLUS nelle attività di selezione e assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- ✓ La selezione della persona candidata è esercitata in maniera neutrale rispetto al genere.
- ✓ I criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza.

- ✓ La selezione non prevede questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari.
- ✓ La selezione considera che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti.
- ✓ I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, sono distribuiti in maniera equilibrata.
- ✓ La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.
- ✓ La selezione considera che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

RISORSE UMANE

Gestione della carriera

Il Faggio Società Cooperativa Sociale ONLUS è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. **Il Faggio Società Cooperativa Sociale ONLUS**, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- ✓ L'attribuzione di ruoli e mansioni considera un bilanciamento di leadership di genere.
- ✓ La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione sono rivolte indifferentemente dal genere.
- ✓ I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere.
- ✓ L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata assicura la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi e il benessere viene visto come sicurezza e comfort.
- ✓ La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere.
- ✓ Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 2/3 del nostro CdA è rappresentato dal genere femminile.
- ✓ Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere.
- ✓ Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale.

Equità salariale

Il Faggio Società Cooperativa Sociale ONLUS, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale assicura l'equità salariale a prescindere dal genere. **Il Faggio Società Cooperativa Sociale ONLUS** non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, la cooperativa rispetta i seguenti principi:

- ✓ La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti.
- ✓ La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff.
- ✓ I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff.
- ✓ A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

Genitorialità, cura

Il Faggio Società Cooperativa Sociale ONLUS 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.

La cooperativa sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- ✓ La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento.
- ✓ La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita.
- ✓ Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.
- ✓ I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di re-orientamento.
- ✓ L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a).

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Il Faggio Società Cooperativa Sociale ONLUS intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- ✓ Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.
- ✓ L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari.
- ✓ La cooperativa permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Prevenzione abusi e molestie

Il Faggio Società Cooperativa Sociale ONLUS ripudia ogni forma di abuso e di molestia e, a tale proposito, esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.

La cooperativa attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- ✓ che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- ✓ che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- ✓ la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- ✓ l'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- ✓ che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- ✓ lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.



Il Presidente e Responsabile Sistema parità di genere
Danilo Francesco Pisano