

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE PdR 125:2022

La presente Politica per la Parità di Genere adottata da T41b SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno della Cooperativa nei confronti dei temi relativi alla Parità di Genere, alla valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile. Con l'adozione della norma UNI PdR 125:2022, oltre ai "principi cooperativi" che da sempre sono parte integrante della Cooperativa, si è avuta una ulteriore svolta intraprendendo un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare e promuovere una cultura inclusiva e priva di distorsioni, anche inconscia, che valorizzi tutte le persone in modo univoco. Il CDA della Cooperativa T41b SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE consapevole della necessità di offrire alle Organizzazioni clienti servizi finalizzati alla soddisfazione delle aspettative di tutti gli interessati, e determinato a ottenere un giusto riconoscimento del proprio "spirito cooperativo" nella sua integrità, ha deciso di istituire ed implementare un Sistema di Gestione in accordo alla UNI/PdR 125:2022 per definire le proprie linee strategiche, obiettivi e azioni per la riduzione delle asimmetrie di genere, e per la crescita inclusiva delle diversità connesse alla dimensione anagrafica, alla cultura, alle abilità fisiche, agli orientamenti sessuali, alla dimensione multiculturale. L'attenzione con la quale T41b SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato al conseguimento dei seguenti obiettivi, tracciati anche dalla Commissione Europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020 – 2025:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dell'indipendenza economica di donne e uomini;
- riduzione del divario in materia di retribuzioni, salari e pensioni, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- promozione della Parità di Genere e dei diritti delle donne.

Da sempre il CDA di T41b SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE valuta le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi e ragionando in un'ottica di meritocrazia e Parità di Genere. Nell'ottica di perseguire i propri impegni con la sua tradizione di inclusione e propensione all'innovazione ha dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare, tracciare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura cooperativa, una cultura inclusiva e priva di bias (anche inconsci) che valorizzi tutte le persone presenti in Cooperativa allo stesso modo; il presente documento attesta l'impegno del CDA. Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti della Cooperativa. T41b SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE, da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze del mondo del lavoro attua una Politica volta a favorire la Parità di Genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e professionisti altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e Parità di Genere, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività che sono e restano il core business della Cooperativa. Per quanto sopra la Direzione di T41b SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE:

- si impegna concretamente nel welfare familiare, dei propri collaboratori sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;

- sostiene attività ed eventi volti a favorire la Parità di Genere e l'inclusione;
- promuove politiche attive per la Parità di Genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito web e sui social media;
- rappresentare equamente i generi in caso di partecipazione come relatori in caso di tavole rotonde, eventi, convegni;
- vieta qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei dipendenti a causa del loro sesso, in accordo al proprio Codice di condotta per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni per la tutela della salute psicosociale della persona.

Questa Politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento. Qualsiasi collaboratore che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro a causa del proprio sesso o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale, deve essere consapevole e utilizzare procedure comportamentali specifiche attive e disponibili nei canali di comunicazione della Cooperativa. Qualsiasi collaboratore, quindi, può fornire suggerimenti per promuovere politiche attive per la Parità di Genere e l'inclusione ed indirizzarli direttamente al "Comitato Guida per la Parità di Genere" appositamente designato che ha il compito di avviare una valutazione per intraprendere azioni di miglioramento riguardo il suggerimento proposto. Qualsiasi collaboratore deve segnalare immediatamente tutte le questioni riguardanti la denuncia di casi di violazioni di diritti e di discriminazioni di genere al Comitato Guida attraverso i seguenti canali di comunicazione:

AL COMITATO GUIDA PdR 125

- a. **VIA POSTA:** da inviare all'indirizzo della Sede Legale T41b Società Cooperativa Sociale con sede in via Paganini, 19 - 61122 Pesaro alla c.a. di COMITATO GUIDA PdR 125, tali reclami possono essere anche anonimi su foglio di carta non intestato e non firmato;
- b. **COMUNICAZIONI VERBALI:** nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), i Rappresentanti del COMITATO GUIDA PdR125 hanno il dovere di garantire l'anonimato, se richiesto, del lavoratore da cui si riceve la comunicazione;
- c. **E-MAIL:** le comunicazioni e-mail devono essere inviate ai seguenti indirizzi e-mail ad accesso riservato: segnalazionipdr125@t41b.it;

All'accertamento che un collaboratore ha commesso molestie o discriminazioni, la Cooperativa intraprenderà azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del reato determinato. In T41b SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE anche nella crescita professionale è perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità e/o a contenuto manageriale, anche con l'obiettivo di colmare gap di rappresentazione di genere eventualmente esistenti nelle unità organizzative fra le risorse, a parità di competenze, qualifiche e capacità. I meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti incrementano e proteggono nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo sostenibile del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti gli stakeholder. Nel percorso di crescita professionale e retributivo legato al merito, il CDA di T41b SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE si impegna a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni collaboratore, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale monitorandone le eventuali lacune. Il CDA di T41b SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

- ha predisposto programmi specifici di formazione per il re-inserimento dopo i congedi di maternità e di paternità e una sezione specifica di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che possono avvenire sul luogo di lavoro durante il congedo. Con riguardo al piano specifico per la gestione delle diverse fasi della maternità viene applicato quello previsto dal CCNL di riferimento.

- applica un meccanismo di informazione finalizzato a incentivare la richiesta del congedo per paternità;
- ha pianificato formazione specifica per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale.

Il CDA di T41b SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE per la conciliazione del work-life balance si è dotata di misure, quali lo smart working, la flessibilità di orario etc, per garantire a tutto il personale l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) e a questo proposito:

- promuove la flessibilità per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta;
- offre flessibilità di orario, comunicando le proprie regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne;
- effettua una revisione periodica delle eventuali richieste per le esigenze di flessibilità dei propri dipendenti/collaboratori;
- offre la possibilità di smart working/ telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile, e orario elastico a chi ne faccia richiesta;
- garantisce che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale e che non interferiscano con essa;
- garantisce, attraverso l'organizzazione di riunioni di lavoro suddivise per gruppi di lavoro, che alle stesse possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, etc.

Il CDA di T41b SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ha predisposto un sistema di monitoraggio dei propri indicatori (KPI), stabiliti nel documento programmatico denominato "Piano Strategico", per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. Il Piano Strategico contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione dei progressi verso gli obiettivi prefissati. Questo documento è aggiornato periodicamente e condiviso con il Comitato Guida per la Parità di Genere.

Pesaro, li 01.03.2024

T41b SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
Il Legale Rappresentante

