

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La Coop. Guardiani Giurati Lubrani, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nella nostra realtà.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment (avanzamento nella carriera) femminile nelle attività di business.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

La Cooperativa, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- ♣ Selezione ed assunzione (recruitment)
- ♣ Gestione della carriera
- ♣ Equità salariale

- ♣ Genitorialità, cura
- ♣ Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- ♣ Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate nel consolidato Sistema di Gestione ISO, di cui questo documento è parte integrante.

A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha 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 presenti in organizzazione, viste come le parti interessate principali ai concreti risultati del sistema.

POLITICHE: GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende rimuovere qualsiasi 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 la famiglia.

L'organizzazione sostiene tale obiettivo alla luce dei seguenti principi:

- ♣ La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- ♣ 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 ri-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)

La nostra organizzazione intende 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 (conciliazione vita-lavoro) sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- ♣ L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- ♣ L'organizzazione prevede il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione a riunioni e sessioni di formazione.

Genova, 20/09/2024

La Direzione: Giorgio Baiardi

RSGQ: Antonio Cutrupi

Il Presidente
Giorgio BAIARDI



