

POLITICA AZIENDALE PER LA PARITA' DI GENERE

PREMESSE

WORKING SOC. COOP. intende fornire servizi altamente specializzati tramite le proprie consorziate che abbiano la caratteristica di incontrare e soddisfare pienamente le necessità del cliente.

La presente Politica per la Parità di Genere definita dalla Direzione di WORKING SOC. COOP. definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Questo strumento consente all'azienda di controllare e gestire la propria capacità nel perseguire più efficacemente gli obiettivi strategici della propria politica gender neutrality.

L'azienda tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

PRINCIPI GENERALI

WORKING SOC. COOP. crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale. La diversità è un valore che deve essere fatto proprio, tutelato e incoraggiato dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone che vi lavorano

OBIETTIVI

WORKING SOC. COOP. definisce i seguenti obiettivi, dettagliati anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio
- **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni

- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione comprendente anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali.

APPLICAZIONE

La presente Politica prevede l'adozione e l'implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta:

- lo sviluppo di relazioni professionali improntate, su tutti i livelli dell'organizzazione, a trasparenza, rispetto e fiducia reciproca;
- la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse;
- la crescita professionale e lo sviluppo generazionale dell'azienda sulla base dei principi di pari opportunità.

WORKING SOC. COOP. dà valore alla pari rappresentanza tra i generi e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole - fondato su questioni di genere. Le politiche interne della società mirano a prevenire ogni possibile forma di discriminazione e istituzionalizzano l'adozione di comportamenti, approcci e considerazioni rigorosamente improntati all'etica del rispetto tra i generi.

A tale fine, WORKING SOC. COOP. ha adottato le seguenti misure e politiche interne:

1. **Linguaggio.** Utilizzo, a tutti i livelli, sia all'interno che nella comunicazione all'esterno, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascuno e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.
2. **Formazione.** Programmazione di percorsi di formazione, a tutti i livelli, improntati a principi di inclusione e parità promuovendo la partecipazione equa ad entrambi i sessi al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione.
3. **Work-life balance.** Supporto alla genitorialità dei dipendenti mediante garanzia del mantenimento del posto di lavoro con medesimo livello retributivo, anche se non più normativamente previsto, e adozione di iniziative volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.
4. **Monitoraggio.** Verifica della percezione che le componenti e i componenti di WORKING SOC. COOP. (sia dipendenti che collaboratori/collaboratrici) hanno delle pari opportunità, del livello di inclusione e integrazione all'interno della società attraverso survey interne e rigorosamente anonime.

WORKING SOC. COOP. ha adottato un sistema e una procedura interna finalizzata a raccogliere, in forma anonima e non, tutte le segnalazioni di casi di discriminazione/non inclusività verificatesi sul luogo di lavoro. Il sistema adottato consiste nell'invio in forma anonima di un modulo di segnalazione reclami, con la seguente procedura:

- invio della segnalazione in forma anonima e non sul sito www.workingbo.it alla sezione Whistleblowing (oppure accedendo direttamente al sito <https://working-seled.nodewb.it/#/>), in caso si voglia fare una segnalazione non anonima è possibile inviare una mail all'indirizzo segnalazioni@workingbo.it, visionabile solo dal personale HR e non facente parte del CPO;
 - presa in carico della segnalazione da parte del CPO (Comitato Pari Opportunità) formato personale Working. Nel caso di invio mail a segnalazioni@workingbo.it, l'HR inoltrerà la comunicazione ai membri del CPO, salvo in caso di segnalazione verso un suo membro, dove la comunicazione verrà inviata ai restanti membri;
 - monitoraggio e indagine interna con condotta in forma riservata;
 - identificazione della possibile soluzione e/o azione correttiva da intraprendere;
 - attuazione della soluzione/azione condivisa.
5. **Cultura.** Individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adozione delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre, la presenza di processi che favoriscono la mobilità interna al fine di meglio valorizzare una risorsa, favorire la job retention e prevenire eventuali casi di mobbing.
 6. **Politiche retributive.** Attuazione di politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la gender equality al fine di aumentare pari opportunità di carriera.
 7. **Gestione carriera.** Il processo di avanzamento di carriera legato alla copertura di nuovi ruoli organizzativi avviene in base all'esperienza acquisita e ai risultati ottenuti. Anche nella crescita professionale viene perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità, anche con l'obiettivo di colmare gap di rappresentazione di genere eventualmente esistenti nelle unità organizzative fra le risorse a maggiore seniority, a parità di competenze, qualifiche e capacità.
 8. **Rappresentanza interna.** Implementazione di processi interni volti a garantire un'equa distribuzione e una pari rappresentanza dei generi all'interno degli organi di controllo della Società.
 9. **Comitato Pari Opportunità.** WORKING SOC. COOP. ha costituito un Comitato di Pari Opportunità per sostenere i principi di parità e non discriminazione di genere e per monitorare, implementare, sensibilizzare e mettere in essere opere di divulgazione finalizzate a creare una cultura del rispetto della parità e della non discriminazione di genere e contrastare i pregiudizi inconsci legati al tema dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale. L'obiettivo è quello di sostenere e promuovere l'innovazione, accelerare la crescita,

comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello.

APPLICAZIONE

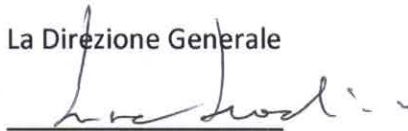
La presente policy si applica a tutti i/le dipendenti, soci/e, fornitori, collaboratori e collaboratrici, personale di staff impegnati/e nelle diverse mansioni, sedi, commesse aziendali di WORKING SOC. COOP.

INTEGRAZIONE CON ALTRE POLITICHE AZIENDALI

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali di Qualità, Sicurezza e Ambiente e Responsabilità Sociale.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

La Direzione Generale



Bologna 01.04.2025