

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

UNI/PDR 125

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.

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. Si impegna quindi:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a formazione, mansioni aziendali, mobilità interna e crescita professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- a promuovere l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente inclusivo e rispettoso delle parità di genere;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale
- a supportare la genitorialità dei dipendenti mediante la garanzia del mantenimento del posto di lavoro e del medesimo livello retributivo al rientro dalla maternità/paternità, anche se non più normativamente previsto

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.

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 01.01.2024