

5.4 **POLITICA SULLA PARITÀ DI GENERE**

Da sempre Farsi Prossimo dedica un'attenzione mirata ai temi dell'inclusione dei più fragili, dell'uguaglianza dei diritti, della valorizzazione delle diversità e specificità di ciascuno, e attua una politica volta a favorire la parità di genere tra i propri soci, lavoratori e collaboratori, ma anche nelle relazioni e collaborazioni con enti, imprese e professionisti altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità.

A partire da quanto previsto dall'Obiettivo 5 dell'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile e dalla UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere", la Direzione di Farsi Prossimo, in collaborazione con il Comitato Guida (altrimenti denominato *Comitato della Parità*), ha quindi deciso di istituire ed implementare un sistema di gestione che si integra con quello della qualità, e di adottare una politica che si proponga di:

- valorizzare e tutelare tutte le forme di diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro,
- perseguire la parità di genere,
- supportare l'empowerment femminile,
- evitare ogni forma di stereotipo e discriminazione.

La Direzione di Farsi Prossimo di conseguenza si impegna a:

- garantire al personale pari accesso a ruoli di responsabilità a parità di competenze, qualifiche e capacità;
- offrire al personale un equo livello retributivo in funzione di competenza, capacità ed esperienza professionale di ogni dipendente, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale;
- sostenere politiche di welfare familiare per il proprio personale in termini di orari di lavoro flessibili e lavoro agile;
- formare e sensibilizzare il personale su temi inerenti alla parità di genere quali linguaggio inclusivo, stereotipi di genere, pregiudizi, molestie, mobbing;
- comunicare, sia al proprio interno che all'esterno, la propria volontà di perseguire una cultura sempre più inclusiva, rispettosa, collaborativa e solidale, e in grado di valorizzare la parità di genere, tutelare le diversità e supportare l'empowerment femminile, a contrasto di ogni tipo di discriminazione, stereotipo e violenza.

Si impegna inoltre affinché la presente politica sia:

- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione delle proprie figure apicali;
- rivista e aggiornata periodicamente sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura responsabile designata dalla Direzione e in possesso di competenze organizzative e sulle tematiche di genere.

Al fine di perseguire la propria politica sulla parità di genere, la Direzione di Farsi Prossimo, in collaborazione con il Comitato della Parità di Genere, ha definito un piano strategico necessario per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, e misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI individuati sulla base delle 6 aree tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:



Manuale di Gestione per la Qualità Allegato 2 alla Sezione 5 Politica per la Qualità

- *Cultura e strategia*: miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere, il superamento di stereotipi, discriminazioni o pregiudizi (anche inconsapevoli) relativi a questioni di genere.
- *Governance*: attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi forma di non inclusione.
- *Processi HR*: attuazione di processi in ambito HR relativi a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro quali assunzione, inserimento, formazione, sviluppo delle competenze, promozione, retribuzione, cessazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- *Opportunità di crescita ed inclusione delle donne nell'organizzazione*: miglioramento della capacità della Cooperativa di offrire percorsi di carriera e di crescita interni neutrali rispetto al genere.
- *Equità remunerativa per genere*: attuazione di processi per l'equità della remunerazione tra genere, comprendendo sistemi di welfare.
- *Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro*: attuazione di politiche per supportare il personale nelle attività genitoriali e come caregiver.

Milano, 23/10/2024

Presidente CDA
Annamaria Lodi

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Annamaria Lodi', is positioned below the printed name.