



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

	Funzione	Nome e Cognome	Firma
Redatto da:	DIREZIONE	CIERVO DENNIS	
	COMITATO PER LA PARITÀ DI GENERE	MARTIN MARTA	
		CORSARO DANIELA	
		GALLO GIOVANNI	
Approvato da:	PRESIDENTE	MARTIN MARTA	
Prima emissione	10/07/2024		
Revisione 0			





Germoglio SCS riconosce l'uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e per lo sviluppo della cooperativa.

I nostri collaboratori, dipendenti, soci, fornitori e clienti sono "persone", "aziende" ed Enti a cui ci rivolgiamo in maniera differenziata secondo le loro aspettative, rispettando i principi della Parità di Genere.

Germoglio SCS ritiene che la propria base sociale, i lavoratori e le lavoratrici debbano dotarsi di una mentalità innovativa per lo svolgimento delle attività che contraddistinguono l'organizzazione; che la formazione debba avvicinare le persone alle nostre attività attuando tutte le strategie pertinenti per raggiungere la Parità di Genere, che le istituzioni/clienti/fornitori/comunità debbano valorizzare e riconoscere sempre il contributo di tutti e tutte, in ottica di parità e rispetto di genere e che la Cooperativa debba promuovere diversità e inclusione per raggiungere i propri obiettivi strategici.

Per questo uno dei nostri obiettivi prioritari è quello di perseguire politiche, prassi e modalità che puntino ad una logica di Parità di Genere. Tutto questo promuovendo e attuando azioni a livello aziendale per l'uguaglianza tra Donne e Uomini.

In quest'ottica, Germoglio SCS opera su questi 5 principi:

- **governance & leadership:** la Cooperativa, attraverso il proprio Comitato guida si impegna a definire annualmente, sentiti i/le Responsabili delle diverse aree di servizio, principi, strategie, obiettivi e alloca adeguate risorse per la formazione, la consulenza e il supporto di attività sui temi della Parità di Genere.
- **responsabilità e pianificazione:** la Cooperativa si impegna ad applicare buone prassi di conciliazione vita-lavoro per tutte le proprie persone, anche favorendo ove possibile lo smart working, e condividendo obiettivi e risultati raggiunti nelle azioni poste in essere. Il Comitato definisce un piano strategico che favorisca e sostenga lo sviluppo di buone prassi operative basate sui valori aziendali coerenti e allineati con i principi di Pari Opportunità.
- **gestione delle persone:** Germoglio SCS si impegna a rispettare i principi di Parità di Genere nella selezione di lavoratrici e lavoratori. Mette a sistema un quadro di iniziative che valorizzano l'esperienza della genitorialità tutelando il genitore nel rapporto con la cooperativa prima, durante e dopo la maternità/paternità, orientando l'intera organizzazione verso servizi che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa. Pone obiettivi da monitorare nel tempo per quanto riguarda la Parità di Genere, con particolare riguardo alla copertura di ruoli apicali, alla mobilità interna e alla gestione delle fasi di successione delle diverse figure nell'impresa;





- **progettazione, sviluppo e rapporti di filiera:** la cooperativa si impegna a garantire un ecosistema dove tutti i soci, dipendenti, collaboratori interni ed esterni, fornitori, clienti e altri attori della comunità con cui si entri in contatto, operano nella gestione di servizi e sviluppo della comunità locale in una logica di scambio di esperienze in cui la parità di genere venga riconosciuta sempre più quale valore aggiunto.
- In tutto questo favorisce che tutti i responsabili dei servizi/processi considerino nel loro agire i diversi generi e che questi siano equamente rappresentati e valorizzati, in una logica di Parità di Genere;
- **comunicazione e trasparenza:** la Cooperativa si impegna a svolgere attività di sensibilizzazione degli stakeholder interni ed esterni sui temi di Parità di Genere attraverso canali di comunicazione individuati. Germoglio SCS si impegna a mantenere un ambiente di lavoro privo di molestie, discriminazioni e ritorsioni ed improntato sull'inclusività e alla valorizzazione e alla tutela delle diversità. Germoglio SCS invita tutti coloro che dovessero venire a conoscenza di un reato commesso o di un comportamento contrario alla presente Politica di segnalarlo alla persona individuata dalla Direzione.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Germoglio SCS ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Germoglio SCS rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.





I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Germoglio SCS, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Germoglio SCS concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.





L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Germoglio SCS ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Germoglio SCS si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.





SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Nella procedura Gestione Risorse Umane sono trattate specifiche sulla parità di genere, che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Argomenti sviluppati in relazione alla politica, sono relativi ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

