POLITICA GENERALE PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo scopo e gli sforzi della nostra azienda

La Cooperativa G. Brodolini, in conformità con l'obiettivo del nostro sistema di gestione, si impegna a garantire l'uguaglianza di genere per quanto riguarda la presenza e l'avanzamento professionale delle donne nella nostra azienda.

In questo contesto, intendiamo valorizzare la diversità nei ruoli all'interno dell'azienda e mantenere processi che favoriscano l'empowerment femminile nelle attività aziendali.

Per raggiungere e mantenere questo obiettivo, concentriamo i nostri sforzi su diverse aree, seguendo le linee guida stabilite dalla pratica UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Retribuzione equa
6. Supporto alla genitorialità

Crediamo che la creazione di una cultura che promuova l'uguaglianza di genere non solo generi un "valore sociale" riconosciuto nel contesto economico europeo, ma rappresenti anche un elemento di sviluppo per il nostro business.

Per garantire l'uguaglianza di genere, implementiamo azioni concrete che non solo rispettano i requisiti e gli indicatori stabiliti in ciascuna area, ma che sono anche apprezzate dalle donne nella nostra azienda, le vere parti interessate, per i risultati prodotti dal nostro sistema di gestione.

Inoltre, prestiamo particolare attenzione alla soddisfazione delle donne in ogni fase della loro carriera nell'azienda. Abbiamo quindi sviluppato politiche specifiche per:

- Selezione e assunzione
- Gestione della carriera
- Retribuzione equa
- Supporto alla genitorialità e assistenza
- Bilanciamento tra vita lavorativa e privata
- Prevenzione di abusi e molestie

Per ciascuna di queste aree, abbiamo definito politiche specifiche che riflettono i principi che guidano la nostra azienda. Abbiamo associato a ciascuna politica obiettivi di uguaglianza ben definiti, che sono inclusi nel nostro piano strategico.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

La Cooperativa G. Brodolini, dopo aver analizzato attentamente i propri processi aziendali, ha identificato e adottato principi fondamentali in relazione ai seguenti aspetti.

Questi principi guidano i nostri sforzi per affrontare:

- Le discrepanze attuali rispetto agli indicatori stabiliti dalla pratica UNI PdR 125:2022.
- Le esigenze delle donne nella nostra azienda, che consideriamo come le principali interessate nei risultati concreti del nostro sistema.

Politiche di Selezione e Assunzione (Reclutamento)

Nel nostro processo di selezione e assunzione del personale, ci impegniamo a rispettare i seguenti principi con l'obiettivo di migliorare costantemente:

- La selezione dei candidati avviene in modo neutrale rispetto al genere.
- I criteri di selezione si basano sulle qualità personali come professionalità, competenza, specializzazione ed esperienza.
- Non vengono fatte domande relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità familiari.
- Assicuriamo, compatibilmente con l'offerta del mercato del lavoro,un bilanciamento di genere nell'organico totale.
- Distribuiamo in modo equo i ruoli apicali e di autorità di bilancio.
- Le posizioni lavorative offerte prevedono una retribuzione basata sulle mansioni e responsabilità, senza discriminazioni di genere.
- Garantiamo un equilibrio tra uomini e donne per le retribuzioni variabili.

Gestione della Carriera

Siamo consapevoli che il successo economico dipende dalle nostre risorse umane. Gestiamo le carriere interne con i seguenti principi:

- Assegniamo ruoli e mansioni considerando la diversità di genere nella leadership.
- Progettiamo percorsi di carriera in modo neutrale al genere.
- Garantiamo l'accesso a tutti i percorsi di carriera in modo trasparente e basato sul merito, senza discriminazioni di genere.
- L'ambiente lavorativo favorisce l'espressione di tutti e assicura benessere, sicurezza e comfort per tutte le persone.
- Investiamo nella formazione per sviluppare competenze e consapevolezza, rimuovendo eventuali ostacoli di carriera e ripristinando l'equilibrio di genere nella leadership.
- Esaminiamo attentamente le dimissioni presentate dal personale, valutando il turnover in base al genere.
- Le promozioni tengono sempre conto dell'equilibrio di genere a livello funzionale.

Equità Salariale

Nel nostro approccio all'assunzione e alla gestione delle carriere, ci impegniamo per garantire una retribuzione equa indipendentemente dal genere. Non consideriamo in modo asimmetrico i costi associati alla remunerazione di persone di generi diversi. Quando determiniamo, paghiamo o apportiamo modifiche alla retribuzione, seguiamo questi principi:

- La retribuzione è basata sul ruolo e le responsabilità, e eventuali benefici e premi aggiunti sono legati esclusivamente ai risultati raggiunti e riconosciuti.
- La retribuzione, i premi e i benefici sono documentati e accessibili a tutti i dipendenti per garantire trasparenza.
- I criteri per la retribuzione, i premi e i benefici sono chiaramente stabiliti e resi noti a tutto il personale.
- Qualsiasi membro del nostro staff ha il diritto di segnalare eventuali disparità senza timore di ritorsioni.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

Supporto alla Genitorialità e Cura

La Cooperativa G. Brodolini rispetta la maternità e la paternità fornendo programmi di formazione, informazione e reinserimento. S'impegna a:

- Programmi di assistenza prima, durante e dopo la maternità.
- Promozione del congedo di paternità per tutti i beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.
- Iniziative di reintegrazione specifiche per coloro che tornano dal congedo.

Conciliazione Vita-Lavoro (Work-Life Balance)

La Cooperativa Brodolini s'impegna a fornire ai propri dipendenti la possibilità di gestire il loro tempo tra vita e lavoro, tenendo conto degli obiettivi aziendali e del benessere psicofisico dei lavoratori. Seguiamo questi principi:

- Misure di conciliazione vita-lavoro rivolte a tutto il personale indipendentemente dal genere.
- Adozione, compatibilmente con le esigenze del servizio di pubblica utilità svolto da Coop G. Brodolini, di orari flessibili, part-time e possibilità di lavoro intelligente (smart working).
- Consentiamo il collegamento telematico per operazioni lavorative e partecipazione alle riunioni, indipendentemente dal tipo di contratto, per chi lavora esternamente.

Prevenzione Abusi e Molestie

La Cooperativa Brodolini condanna ogni qualsiasi forma di abuso e molestia e adottiamo un approccio di tolleranza zero. La nostra prevenzione si basa su azioni concrete con i seguenti principi:

- Identificazione dei rischi relativi ad abusi e molestie.
- Pianificazione di azioni preventive in relazione a questi rischi.
- Possibilità di segnalare sospetti o incidenti di abusi e molestie in un ambiente sicuro e protetto.
- Protezione assoluta di coloro che segnalano da eventuali ritorsioni.
- Analisi e comprensione degli episodi di abusi e molestie.
- Comunicazione rispettosa e neutrale nel linguaggio, indipendentemente dal genere.

30/07/2024

Per il Consiglio di Amministrazione
(il Presidente)