

## Politica per la parità di genere Cooperativa Terzo Millennio – v1 28.02.25

### Orientamenti strategici generali per la parità di genere

La Cooperativa Sociale Terzo Millennio – Attesa e Accoglienza (si seguito indicata come “Cooperativa”) intende assicurare la parità di genere e l’inclusione relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell’organizzazione valorizzando le diversità presenti nei ruoli che operano nell’organizzazione, mantenendo processi di sviluppo dell’empowerment femminile nei servizi e nelle attività organizzative correlate e conformando la propria organizzazione ai principi della UNI PDR 125:2022 relativi alle aree: 1. Cultura e strategia; 2. Governance; 3. Processi HR; 4. Opportunità; 5. Equità remunerativa; 6. Genitorialità e cura.

A questi fini la Cooperativa ha definito i processi maggiormente significativi e ne persegue il miglioramento continuo attraverso i seguenti orientamenti, specifici per ciascun tema indicato dalla PdR:

#### Tema 1 - Reclutamento, selezione e assunzione (Recruitment)

- Il reclutamento della persona candidata deve essere esercitato in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l’esperienza;
- la selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell’organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti salvo le differenze legate al ruolo e le peculiarità del mercato del lavoro;
- la selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

#### Tema 2 - Gestione della carriera e del percorso lavorativo

- L’attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- i percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- l’ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- tendenzialmente almeno 1/3 del CdA della Cooperativa deve essere rappresentato da donne;
- le fasi di distacco del personale dall’organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover anche in base al genere;
- le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale;
- la cooperativa è attiva nell’evitare la fuoriuscita del lavoro dei propri lavoratori in caso di perdita di idoneità ricercando al proprio interno nuove mansioni compatibili;
- le attività di formazione e supervisione sono sistematicamente orientate anche alla gestione del disagio lavorativo e alla prevenzione del burnout e del turn-over.

#### Tema 3 - Equità salariale

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all’intera equipe;
- a chiunque in equipe è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

#### Tema 4 - Genitorialità e cura

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità e, a questi fini:

- la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di informazione continuativa;
- la cooperativa è attiva nel supportare con iniziative concrete le attività di cura prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l’intero periodo di legge;
- i rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- il programma di welfare aziendale comprende iniziative a sostegno delle attività di cura dei dipendenti e delle dipendenti.

#### Tema 5 - Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- compatibilmente con ruolo e mansioni l’organizzazione permette il collegamento telematico per il lavoro dall’esterno, per operazioni di lavoro compatibili.

#### Tema 6 - Prevenzione di abusi e molestie (abuso fisico, verbale ed emotivo)

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso o molestia ed è attiva nella prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero, prevedendo:

- che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati nel DVR;
- che l’organizzazione pianifichi azioni di prevenzione in relazione a tali rischi;
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie tutelando le persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- che l’organizzazione analizzi e gestisca tempestivamente e con scrupolo eventuali episodi di abusi e molestie;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.