REV.	DATA	ORGANO	IN VIGORE DAL	DESCRIZIONE DELLA MODIFICA
0	15.01.24	Legale Rappresentante	15.01.2024	Prima approvazione

Politica della parità di genere (UNI/PdR 125:2022)

La Cooperativa Opera, da sempre impegnata a valorizzare le diversità e a contrastare gli stereotipi e le violenze di genere, ha avviato un percorso di Certificazione sulla Parità di Genere, in conformità alla UNI/PdR 125:2022, mirato al consolidamento di una cultura delle pari opportunità ed alla creazione di un ambiente lavorativo inclusivo e privo di qualsiasi discriminazione.

La presente Politica per la Parità di Genere di Opera, definita e coordinata dalla Direzione in collaborazione con il Comitato Guida e ispirata ai principi etici della cooperativa, definisce la mission, gli obiettivi e le indicazioni guida che indicano l'impegno della cooperativa nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

L'impegno di Opera sul tema della Parità di Genere si concretizza in azioni mirate a:

- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto e al confronto sul tema della parità di genere;
- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni/ruoli e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo l'empowerment femminile;
- comunicare in modo trasparente, all'interno e all'esterno della cooperativa, le politiche e le strategie implementate per la parità di genere, valorizzando le diversità e supportando l'empowerment femminile;
- contrastare ogni forma di molestia sui luoghi di lavoro

e pianificate in un "Piano Strategico" monitorato periodicamente anche attraverso specifici Indicatori di Prestazione (KPI) inerenti alle seguenti Aree Tematiche:

CULTURA E STRATEGIA: implementazione di strategie di inclusione, di parità di genere, di valorizzazione delle diversità, di lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio fondato su questioni di genere, mantenendo sempre attivi canali comunicativi, anche anonimi, per la segnalazione di opinioni, spunti di miglioramento e di ogni tipologia di abuso fisico, verbale o digitale (molestia).

GOVERNANCE: sviluppo e attuazione di un modello di Governance volto a definire adeguati presidi organizzativi, a garantire la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo della Cooperativa nonché ad attuare processi mirati a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

PROCESSI HUMAN RESOURCES (HR): gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione a partire dalla selezione, rivolta equamente agli uomini ed alle donne,

non influenzata da dallo stato di famiglia, dallo stato di gravidanza o dalle necessità di cura, alla gestione non discriminante delle carriere

OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA: rafforzamento della capacità della Cooperativa di garantire l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni.

EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE: sviluppo e attuazione di processi per il continuo rispetto del CCNL con bilanciamento della retribuzione per genere, per livello e per mansione in logica di total renard che comprende quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.

TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO: attuazione di politiche per supportare la genitorialità nelle diverse forme e le necessità di cura del personale.

PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE O DIGITALE: piena attuazione ai dettami legislativi, agli accordi collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali datoriali e dei dipendenti, monitoraggio degli ambienti di lavoro, valutazione dei rischi e piano di prevenzione di ogni possibile forma di abuso.

La presente Politica, disponibile sul sito web www.opera-coop.it, viene comunicata e diffusa all'interno della Cooperativa ed alle proprie parti interessate, è oggetto di formazione e sensibilizzazione ed è revisionata/confermata annualmente in occasione del Riesame della Direzione.

La Direzione