

## POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE PdR 125:2022

La nostra organizzazione è fortemente impegnata a realizzare la parità di genere e a creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale, contribuendo al successo collettivo. Riconosciamo che la diversità e l'inclusione sono fondamentali per il nostro successo aziendale e ci impegniamo a promuovere un contesto lavorativo equo, rispettoso e produttivo.

Per rafforzare il nostro impegno, abbiamo adottato la norma UNI/PdR 125:2022, integrandola con i nostri "principi cooperativi". Questo passo ci permette di intraprendere un percorso sistematico volto a promuovere una cultura inclusiva, priva di pregiudizi, che valorizzi equamente tutte le persone. Il Consiglio di Amministrazione ha istituito un Sistema di Gestione basato su questa norma, con l'obiettivo di ridurre le disparità di genere e promuovere la crescita inclusiva delle diversità, che includono età, cultura, abilità fisiche, orientamenti sessuali e background culturali. I principi fondamentali su cui si basa la nostra politica includono:

- **Uguaglianza:** Garantiamo pari opportunità alle persone, indipendentemente dal genere, in tutti gli aspetti del lavoro, inclusi reclutamento, sviluppo professionale, retribuzione, e avanzamento di carriera.
- **Non discriminazione:** Ci impegniamo a prevenire e combattere ogni forma di discriminazione di genere, sia diretta che indiretta, all'interno dell'organizzazione.
- **Inclusione:** Promuoviamo una cultura aziendale inclusiva, che valorizza le differenze e riconosce l'importanza della diversità come fattore di crescita e innovazione.

Gli obiettivi che ci ispirano sono in linea con la strategia per la parità di genere 2020-2025 della Commissione Europea. Tra questi, ci impegniamo a ridurre il divario retributivo e pensionistico, a favorire la parità di genere nei processi decisionali, a contrastare la violenza di genere e a promuovere una maggiore partecipazione delle donne in ruoli di leadership e in settori tradizionalmente dominati dagli uomini. Lavoriamo per assicurare pari retribuzione per ruoli equivalenti e responsabilità simili, e offriamo programmi di formazione volti a sensibilizzare tutti i dipendenti sulla parità di genere e a combattere gli stereotipi di genere.

Sosteniamo anche la conciliazione tra vita lavorativa e personale attraverso misure come la flessibilità oraria e lo smart working. Il Consiglio di Amministrazione valuta le competenze del personale basandosi su criteri meritocratici, promuovendo una cultura inclusiva che riconosce il valore di ogni individuo. Abbiamo adottato politiche di reclutamento mirate a favorire la diversità e a creare valore in ogni settore della Cooperativa. Oltre al nostro impegno interno, collaboriamo con aziende e professionisti che condividono i nostri valori di inclusione e parità di genere. La Direzione della Cooperativa si impegna concretamente nel migliorare il welfare familiare dei collaboratori, offrendo flessibilità lavorativa e sostenendo attività ed eventi pubblici che promuovano la parità di genere. Inoltre, ci assicuriamo che i generi siano equamente rappresentati nei ruoli di

relatore durante eventi e convegni, e contrastiamo fermamente qualsiasi forma di molestia o trattamento discriminatorio. Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento. I collaboratori che ritengono di essere vittime di molestie o discriminazioni sessuali devono utilizzare le procedure attive disponibili nei canali di comunicazione della Cooperativa. I collaboratori possono inviare suggerimenti per promuovere la parità di genere e segnalare eventuali violazioni o discriminazioni al 'Comitato Guida per la Parità di Genere' tramite posta comunicazioni verbali, o e-mail:

- a. **VIA POSTA:** da inviare all'indirizzo della Sede Legale CILS con sede in Via Santa Rita da Cascia 119, 47521 Cesena (FC) alla c.a. di COMITATO GUIDA PdR 125, anche anonimi su foglio di carta non intestato e non firmato;
- b. **COMUNICAZIONI VERBALI:** nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), i Rappresentanti del COMITATO GUIDA PdR125 hanno il dovere di garantire l'anonimato, se richiesto, del lavoratore da cui si riceve la comunicazione;
- c. **E-MAIL:** le comunicazioni e-mail devono essere inviate ai seguenti indirizzi e-mail ad accesso riservato: [spt@cilscesena.org](mailto:spt@cilscesena.org).

In caso di molestie o discriminazioni, la Cooperativa prenderà provvedimenti correttivi immediati e appropriati. La Cooperativa:

- garantisce l'equilibrio tra i generi nella crescita professionale, offrendo pari accesso ai ruoli di responsabilità e monitorando l'equità salariale
- ha predisposto programmi di formazione per il reinserimento post-congedo di maternità e paternità, e incentiva la richiesta di congedo per paternità
- promuove la flessibilità lavorativa e garantisce un equilibrio tra vita lavorativa e personale attraverso smart working, orari flessibili e altre misure.

Il Consiglio di Amministrazione ha predisposto un sistema di monitoraggio degli indicatori (KPI) nel "Piano Strategico" per garantire una gestione adeguata della parità di genere. Questo documento viene aggiornato periodicamente e condiviso con il Comitato Guida per la Parità di Genere.

Cesena (FC), li 28.02.2024

CILS

Il Vicepresidente

