MANSER I.S.L.C. COOPERATIVA SOCIALE INTEGRATA O.N.L.U.S.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI PDR 125:2022

La **MANSER I.S.L.C. COOPERATIVA SOCIALE INTEGRATA O.N.L.U.S.** ,si impegna nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone.
In particolare, la **MANSER I.S.L.C. COOPERATIVA SOCIALE INTEGRATA O.N.L.U.S.**si è dotata di un sistema di gestione secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125 operando attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.

Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'Organizzazione.

Questo documento riprende il Codice Etico adottato e offre le linee guida da implementare per la realizzazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

In particolare, la **MANSER I.S.L.C. COOPERATIVA SOCIALE INTEGRATA O.N.L.U.S.** si impegna:

1.ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

2. a migliorare il work-life balance dei dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale tra cui il supporto durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, incentivando la fruizione del congedo parentale, attraverso procedure di coaching per il back to work, part-time reversibile, smartworking, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità etc.;

3. ad offrire pari opportunità di formazione e sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development, inclusi percorsi sulla leadership, tramite un processo di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;

4.ad assicurare processi di reinserimento nel contesto lavorativo adeguati al periodo di assenza integrando e valorizzando anche le potenziali competenze acquisite dalla risorsa durante il periodo di lontananza dal posto di lavoro;

5. a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, a prescindere dalle diversità di genere;

MANSER I.S.L.C. COOPERATIVA SOCIALE INTEGRATA O.N.L.U.S.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI PDR 125:2022

6. a garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzandone le competenze e assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale garantito;

7. a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, comprese attività di marketing e pubblicità, la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;

8. ad avere tolleranza zero verso le molestie e tutte le forme di discriminazione legate a sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento di genere, aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare;

Gli obiettivi sopra citati sono specificati in termini di Indicatori di Prestazione (KPI) e nel Piano Strategico, il loro raggiungimento è possibile soltanto attraverso l'impegno di tutto il personale. Pertanto, a ciascun responsabile di funzione e a tutti i dipendenti dell'azienda è richiesto di operare in modo da rispettare quanto indicato dal Sistema di Gestione nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica. L'Azienda predispone e diffonde agli stakeholder un Piano di Comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo una comunicazione coerente con i principi espressi nel presente documento e in linea con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il Piano Strategico.

La Politica per la Parità di Genere sarà revisionata periodicamente durante le attività di riesame del Sistema, per garantire che dipendenti e collaboratori ne comprendano appieno i contenuti impegnandosi ad attuarli, e gli stakeholder siano sempre informati dell'evoluzione del contesto di riferimento della società.

L'Alta Direzione ha definito, di concerto con il Comitato Guida per la Parità di Genere, tutte le risorse necessarie per l'attuazione del Piano Strategico, compreso un budget che servirà per sostenere le iniziative concrete che verranno messe in atto.

L'Alta Direzione impegna tutto il personale al rispetto della presente Politica e dei valori in essa contenuti, e ne delega l'attuazione, la comunicazione e la diffusione allo stesso Comitato Guida per la Parità di Genere.

Roma 08.01.24

Presidente del CdA

Andrea Fioramonti

Firmato digitalmente da:

ANDREA FIORAMONTI