IL SOLE è una cooperativa sociale fondata nel 2001 da un gruppo di amici con competenze professionali.

- Impegnata in progetti socio-educativi e assistenziali.
- Obiettivo: offrire risposte concrete alle esigenze delle fasce più vulnerabili della società.
- Sostenuta da una comunità che condivide i valori fondanti della cooperativa.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, IL SOLE ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per IL SOLE rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

La presente politica è stata definita con la collaborazione del Comitato Guida interno a IL SOLE.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di IL SOLE sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE E DELLA GENITORIALITA'
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale IL SOLE concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione di IL SOLE si impegna a:

- ✓ predisporre processi HR relativi basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- ✓ garantire opportunità di crescita ed inclusione delle donne;
- ✓ garantire equità remunerativa per genere;
- ✓ tutelare la genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- ✓ ridurre in modo graduale, ma rigoroso, le differenze di genere sia retributive sia di avanzamento nella carriera;
- ✓ definire le linee strategiche da perseguire per affrontare i gap esistenti in riferimento ai KPI e per soddisfare le esigenze delle donne presenti nell'organizzazione. Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di IL SOLE ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

IL SOLE si impegna inoltre a:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da IL SOLE riguardano:

Selezione ed assunzione (recruitment)

- ✓ l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti per consentire la valutazione dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- ✓ il divieto di discriminazione e il riconoscimento della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, ai sensi del Decreto legislativo n. 198/2006 e successive modificazioni ed integrazioni;
- ✓ la flessibilità nella gestione delle risorse umane e l'ottimale distribuzione delle stesse, operata sulla base delle competenze e delle esigenze organizzative e nel rispetto dei contratti collettivi di lavoro;

Gestione della carriera

- ✓ lo sviluppo delle competenze e la valorizzazione delle professionalità dei dipendenti e delle dipendenti, garantendo a tutti pari opportunità, attraverso attività di formazione e processi diversi di apprendimento tesi a delineare, anche sul luogo di lavoro, percorsi di costante crescita professionale;
- ✓ l'equiparazione, nella valutazione relativa al servizio prestato, delle assenze per maternità, per allattamento e per paternità al servizio effettivamente prestato;

Equità salariale

- ✓ Il rispetto delle norme di legge e ad applicare i contratti collettivi di lavoro in vigore, che non prevedono nessuna differenza nel trattamento retributivo spettante ai dipendenti/alle dipendenti.

Genitorialità, cura

- ✓ Il rispetto delle norme di legge e ad applicare quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro in vigore agevolando il personale dipendente anche con strumenti quali lo smart working.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

- ✓ ad individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale;
- ✓ a fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza/prevaricazione;

- ✓ ad assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- ✓ a perseguire comportamenti prevaricatori o persecutori accertati, applicando le norme vigenti;
- ✓ a promuovere il benessere organizzativo;
- ✓ a dotarsi di un processo strutturato di gestione delle segnalazioni anonima di ogni forma di violenza;
- ✓ a fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia sessuale garantendo la massima riservatezza

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito web.

La presidenza

Suighi Maurizio