

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Nuova Vita Cooperativa Sociale è un'organizzazione del Terzo Settore, una Cooperativa di tipo A che conduce da più di 25 anni la sua attività, con lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità per la promozione e l'integrazione sociale dei cittadini (di cui alla legge 8/11/1991 n. 381) tramite la progettazione e la gestione di servizi alla persona.

Nuova Vita, operante da sempre secondo il principio della **"Persona al Centro"**, vede nelle **Politiche di Parità di Genere** un elemento fondamentale per lo sviluppo, la crescita e la sostenibilità dell'organizzazione.

Nuova Vita considera la diversità e l'inclusione non solo come valori etici, ma come leve strategiche fondamentali per il raggiungimento dei propri obiettivi organizzativi e sociali. Promuove ambienti inclusivi creando le condizioni per una partecipazione attiva e paritaria di tutte le persone, favorendo così la crescita complessiva dell'organizzazione e la sua capacità di innovare.

La scelta, dunque, di attuare volontariamente un sistema di gestione per la **Parità di Genere**, UNI/Pdr 125/2022 appare come imprescindibile per l'organizzazione, la quale orienta ed imposta ogni segmento del suo operato secondo i **principi costituzionali di parità ed uguaglianza**, conformandosi alla normativa nazionale ed europea in materia, e lavorando, secondo le proprie possibilità, alla realizzazione dell'obiettivo 5 **"Parità di Genere"** dell'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile.

Per tutti questi motivi Nuova Vita Cooperativa Sociale si impegna a promuovere e sostenere l'**empowerment femminile** tramite la redazione, condivisione, attuazione e monitoraggio di un Piano Strategico che contempli obiettivi e relative azioni specifiche per ogni processo aziendale individuato come critico.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. **Cultura e strategia**
2. **Governance**
3. **Processi HR**
4. **Opportunità**
5. **Equità remunerativa**
6. **Genitorialità**

L'organizzazione intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- **Selezione ed assunzione (recruitment)**
- **Gestione della carriera**
- **Equità salariale**
- **Genitorialità, cura**
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**
- **Prevenzione abusi e molestie**

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE**SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

L'organizzazione monitora ed assicura che

- La selezione delle persone candidate avvenga in modo neutrale rispetto al genere, garantendo parità di trattamento in ogni fase del processo.
- I criteri adottati si basino su elementi oggettivi, quali professionalità, competenze, specializzazione ed esperienza, evitando ogni riferimento a caratteristiche personali non pertinenti alla posizione.
- Siano escluse dal processo valutazioni o domande relative a stato civile, matrimonio, gravidanza o responsabilità familiari, in quanto potenzialmente discriminatorie.
- La composizione dell'organico venga monitorata per garantire un equilibrio di genere, con particolare attenzione alla rappresentanza bilanciata tra donne e uomini.
- I ruoli dirigenziali, di responsabilità e quelli con delega di budget siano distribuiti per merito in modo equilibrato tra generi, contrastando fenomeni di segregazione verticale.
- La retribuzione riconosciuta in fase di assunzione sia definita esclusivamente in base alle mansioni e alle responsabilità previste, senza alcuna influenza legata al genere.
- La componente variabile della retribuzione (bonus, incentivi, premi) sia stabilita unicamente per ragioni oggettive e comunque non legate al genere.

GESTIONE DELLA CARRIERA

Per ciò che riguarda la gestione della carriera del personale assunto, l'organizzazione assicura altresì che

- Nell'attribuzione di ruoli e mansioni si consideri un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione siano rivolte al personale tutto indipendentemente dal genere, così come il loro accesso
- Vi sia un ambiente di lavoro positivo ed inclusivo
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza sia rivolto al personale tutto e che miri ad eliminare eventuali squilibri di genere nella leadership
- Almeno 1/3 del Consiglio di Amministrazione sia rappresentato dal genere femminile
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione (pensionamento, licenziamento volontario...) siano strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere

EQUITÀ SALARIALE

L'organizzazione assicura che:

- La retribuzione venga definita in base al ruolo ricoperto, alle competenze e alle responsabilità, con eventuali premi e benefit attribuiti esclusivamente in funzione dei risultati conseguiti e mai secondo il genere
- I criteri di assegnazione delle componenti retributive variabili siano pubblici e consultabili, nonché determinati da accordi sindacali siglati ad hoc
- A tutte le persone sia riconosciuta la facoltà di segnalare eventuali disparità, con la garanzia che tali segnalazioni vengano prese in carico in maniera seria, riservata e senza conseguenze negative.

GENITORIALITÀ E CURA

La nostra organizzazione riconosce il valore sociale della genitorialità e del lavoro di cura ed intende coadiuvare il proprio personale tramite

- Creazione di programmi di formazione, informazione e reinserimento dedicati a madri e padri, a sostegno della continuità professionale.
- Sostegno alla maternità prima, durante e dopo la nascita, attraverso misure organizzative e strumenti di supporto.
- Promozione attiva del congedo di paternità, incoraggiando tutti i beneficiari ad usufruirne pienamente secondo quanto previsto dalla normativa.
- Promozione di iniziative di ri-orientamento e reinserimento al rientro dal congedo

- Implementazione di servizi ed iniziative a favore delle famiglie

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione da sempre riconosce il valore della conciliazione tra vita privata e lavoro come strumento di benessere individuale e collettivo, capace al tempo stesso di rafforzare la produttività e la motivazione e per questo si impegna a:

- rivolgere rivolte a tutto il personale, indipendentemente dal genere o dal ruolo ricoperto strumenti di work life balance
- adottare strumenti di flessibilità organizzativa al fine di adattare il lavoro alle diverse esigenze di vita.
- garantire la possibilità di collegamento telematico, favorendo la piena partecipazione alle attività e alle riunioni/equipe aziendali.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di abusi e molestie, impegnandosi non solo nella repressione di eventuali episodi, ma soprattutto nella loro prevenzione attraverso un approccio proattivo, impegnandosi a

- Individuare e valutare i rischi legati ad abusi e molestie all'interno dell'ambiente di lavoro.
- Pianificare e attuare azioni preventive specifiche, calibrate sui rischi individuati.
- Garantire a tutte le persone la possibilità di segnalare sospetti o episodi, in modo riservato e protetto.
- Assicurare la tutela totale delle persone segnalanti, prevenendo qualsiasi forma di ritorsione.
- Analizzare ogni segnalazione o episodio per comprenderne le cause e intervenire tempestivamente.
- Promuovere una comunicazione rispettosa e neutrale rispetto al genere, come strumento quotidiano di prevenzione culturale e relazionale.