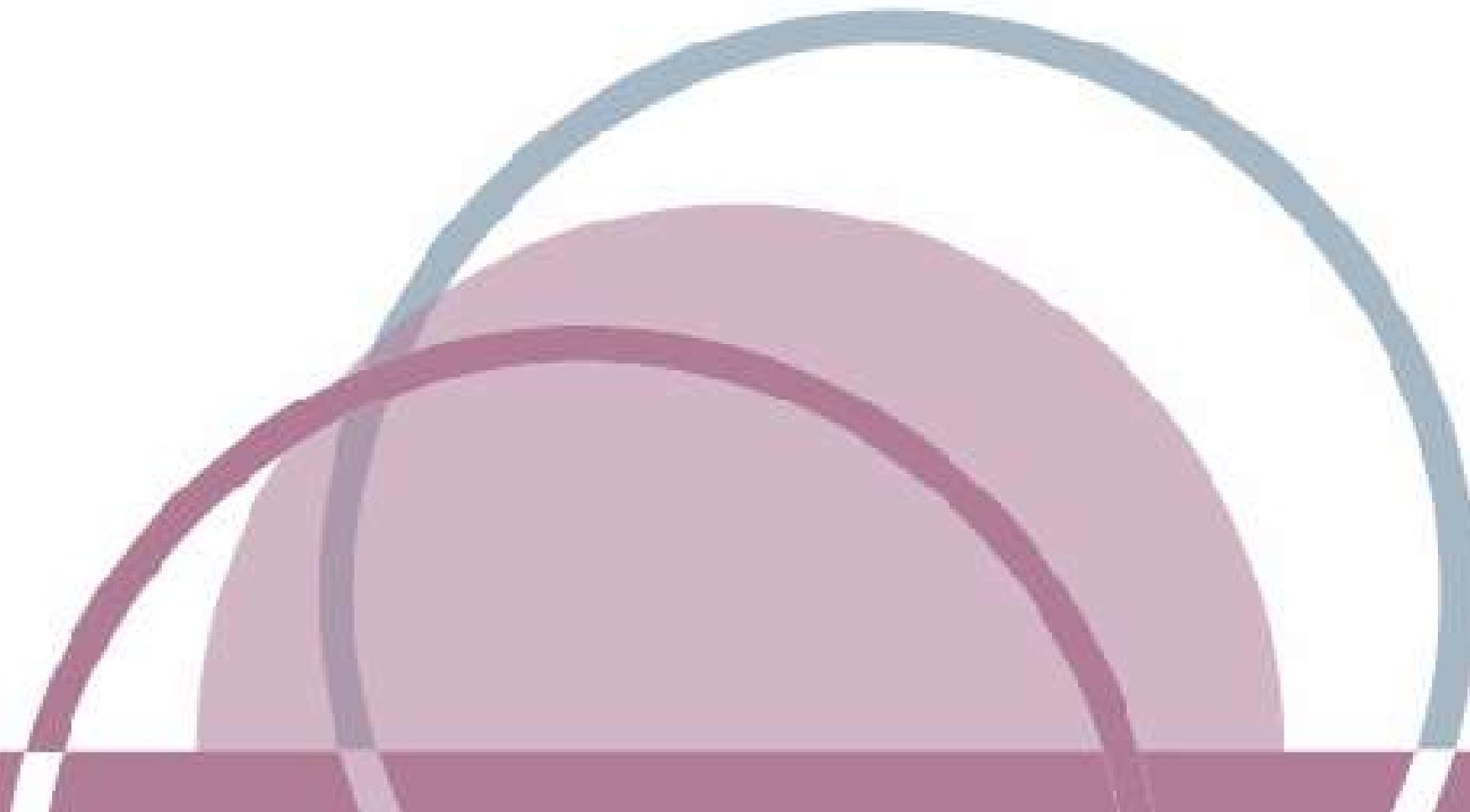


Sistema di gestione UNI/Pdr 125:2022 Certificazione per la Parità di genere

POLITICA PARITA' DI GENERE



	<p style="text-align: center;">POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE</p> <p style="text-align: center;">Sistema di gestione UNI/Pdr 125:2022 Parità di genere</p>		Manuale di gestione	<p style="text-align: right;">MOD 01 PG Rev 00</p>
			Procedure	
		✓	Modulistica ed extra	

ASAD è una Cooperativa Sociale impegnata nel sostegno ai valori della solidarietà, dell'integrazione, dell'inclusione sociale e delle pari opportunità valorizzando la dimensione comunitaria e la rete sul territorio.

Si tratta di valori fondanti dell'agire dell'impresa cooperativa che, attraverso la prassi UNI/PdR 125:2022, vengono sistematizzati e riaffermati per promuovere un nuovo modello culturale inclusivo e scevro di pregiudizi e stereotipi.

L'obiettivo di **ASAD Società Cooperativa Sociale** è implementare un sistema di gestione stabile con l'obiettivo di incorporare nei processi aziendali il nuovo paradigma della parità di genere in modo da contribuire a colmare i GAP attualmente esistenti e produrre un cambiamento culturale sostenibile e durevole nel tempo.

ASAD Società Cooperativa Sociale, introducendo nella propria realtà organizzativo-gestionale un Sistema di Gestione per la Parità di Genere in conformità alla UNI/PdR 125:2022, adotta una Politica per la Parità di Genere, ovvero degli indirizzi e degli obiettivi generali che costituiscono un'ulteriore opportunità per perseguire la propria mission cooperativa.

ASAD Società Cooperativa Sociale si impegna a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard/prassi emanate da organizzazioni internazionali e nazionali di riferimento al fine di:

- promuovere l'effettiva parità tra uomini e donne in tutte le fasi del rapporto di lavoro, inclusi i processi di selezione, assegnazione dei ruoli, valutazione delle prestazioni, promozione e mobilità interna, trattamento retributivo, cessazione del rapporto;
- adottare misure volte ad accrescere la consapevolezza delle proprie risorse sui temi delle pari opportunità, diversità e inclusione, anche attraverso lo sviluppo di programmi di informazione, formazione e condivisione;
- realizzare una comunicazione, sia interna che esterna, aperta ai principi della responsabilità, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze ed evitando lo stereotipo di genere;
- promuovere condizioni di bilanciamento tra vita lavorativa e personale adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne;
- sostenere iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e della cooperativa tutelando la relazione prima, durante e dopo la maternità/paternità.
- prevenire, censurare e contrastare stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale

	<p style="text-align: center;">POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE</p> <p style="text-align: center;">Sistema di gestione UNI/Pdr 125:2022 Parità di genere</p>		Manuale di gestione	<p style="text-align: right;">MOD 01 PG Rev 00</p>
			Procedure	
		✓	Modulistica ed extra	

- adottare un sistema di monitoraggio per garantire che la promozione della cultura della parità di genere sia gestita adeguatamente attraverso degli indicatori chiave di performance (KPI) riesaminati periodicamente e costantemente migliorati.

ASAD Società Cooperativa Sociale, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento dei suoi scopi, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree, come anche richiamate dalla prassi UNI PdR125:2022:

CULTURA E STRATEGIA: miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere, valorizzazione della diversità, lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (*unconscious bias*) - fondato su questioni di genere;

GOVERNANCE: attuazione di un modello di *governance* volto a definire gli adeguati presidi organizzativi ed a garantire pari opportunità di accesso negli organi di indirizzo e controllo, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

PROCESSI HR: assunzione di 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 il più possibile paritetica uomo – donna;

OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE: coinvolgimento delle risorse umane, lavoratrici e lavoratori, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi, inclusi corsi sulla leadership. La società si impegna a promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e rispetto delle persone, indipendentemente dal genere, assicurando crescita professionale, mobilità interna e successioni manageriali, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni apicali, in coerenza con principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;

	<p style="text-align: center;">POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE</p> <p style="text-align: center;">Sistema di gestione UNI/Pdr 125:2022 Parità di genere</p>		Manuale di gestione	<p style="text-align: right;">MOD 01 PG Rev 00</p>
			Procedure	
		✓	Modulistica ed extra	

EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di *total reward* (ricompensa totale) comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e *well-being* (contributo migliorativo).

TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: attuazione di politiche per supportare i lavoratori nelle loro attività genitoriali e di caregiver (*work-life balance*).

La presente Politica impegna tutto il personale di **ASAD Società Cooperativa Sociale** nei rapporti con i colleghi e le colleghe e con tutti coloro con i quali entrano in rapporto nello svolgimento dell'attività lavorativa e sociale.

La presente Politica è stata definita dall'Alta Direzione con il supporto del Comitato Guida; il Comitato Guida funge da coordinamento nella gestione e monitoraggio delle tematiche legate alla diversità, all'inclusione e alla parità di genere, verificando l'adozione efficace e la continua applicazione della presente politica e l'attuazione del Piano Strategico aziendale per la parità di genere.

ASAD Società Cooperativa Sociale si impegna a diffondere i contenuti di questa Politica a tutto il personale attraverso percorsi informativi e formativi e a monitorare l'effettiva attuazione dei principi e degli impegni in essa sanciti, nonché a diffonderne i contenuti a tutti gli stakeholders.

Con cadenza annuale, in sede di revisione periodica del sistema di gestione aziendale, la presente politica è riesaminata al fine di confermarne la validità, la coerenza e l'efficacia.

Responsabile SG: Laura Albertini

Perugia, 28/3/2024