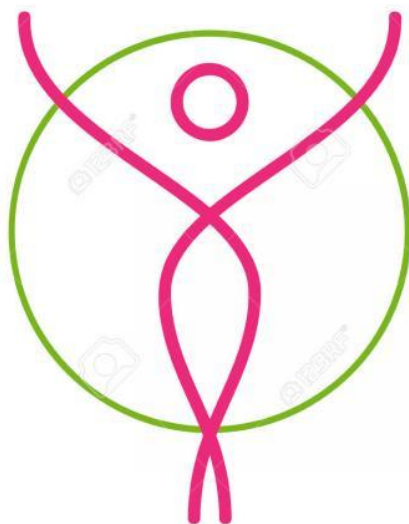




Blue Line

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE



Preparato CG

Verificato e Approvato CdA

Data: 21.09.2023

Data 17.01.2024

Handwritten signature of Giuseppe Paveselli in black ink.

Handwritten signature of Luciano Fenu in black ink.

REV 00

SOMMARIO

1 SCOPO	4
2 DESTINATARI	5
3 ATTENZIONI SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE	5
3.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)	5
3.2 GESTIONE DELLA CARRIERA	6
3.3 EQUITÀ SALARIALE	6
3.4 GENITORIALITÀ, CURA	7
3.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)	7
3.6 PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	8
3.7 LINGUAGGIO INCLUSIVO E NON DISCRIMINATORIO	8
3.8 PRESENZA DI UOMINI E DONNE FRA I RELATORI AD EVENTI AZIENDALI	9

1 SCOPO

Con la presente POLITICA si vuole dare forma ad atteggiamenti e ad una cultura aziendale già fortemente incentrati verso l'inclusione e la parità di genere, al fine di perseguire lo scopo del sistema di gestione che è volto ad **Assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nella cooperativa.**

L'attenzione della Blue Line , 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 di crescita ed inclusione
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

Blue Line crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare “valore sociale” apprezzato nel contesto lavorativo in cui opera, costituisca soprattutto un fattore di sviluppo per la cooperativa stessa.

Per tale motivo 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 del personale.

La Cooperativa pone al centro la formazione, per la diffusione di una cultura del rispetto e della non discriminazione, prevedendo percorsi specifici e promuovendo occasioni che consentano alle persone di esprimere opinioni e suggerimenti per un cambiamento costruttivo, in un clima lavorativo improntato al dialogo e al confronto.

Tale ambiente è favorito dall'uso all'interno della Cooperativa di un linguaggio adeguato, inclusivo e rispettoso delle diversità, sia tra i collaboratori che da parte di Blue Line stessa.

Blue Line , con la volontà di porre attenzione alla soddisfazione dei bisogni di genere, in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna, ha scelto di guardare a tale “ciclo di vita” attraverso i seguenti aspetti:

- selezione ed assunzione;
- 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 azioni specifiche e tramite l'intervento della commissione di conciliazione e i questionari somministrati periodicamente, viene monitorata la percezione dei dipendenti anche sulle pari opportunità, al fine di poter verificare sul campo il reale soddisfacimento dei bisogni in tema.

2 DESTINATARI

La presente policy è rivolta ed applicata a tutto il personale della Cooperativa e, ove applicabile, anche a collaboratori, professionisti, stagisti, volontari e lavoratori interinali .

3 ATTENZIONI SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

in relazione all'analisi del proprio stato attuale, ha individuato e stabilito principi volti ad affrontare:

- i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

3.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECLUTAMENTO)

La Cooperativa nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- la selezione non deve prevedere domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

Al fine di attuare a livello operativo i principi richiamati, ha distribuito internamente (alle funzioni coinvolte nella fase di selezione) istruzioni operative specifiche in materia di ricerca e selezione del personale, contenenti indicazioni sulle attenzioni da tenere durante l'iter di ricerca e selezione interna ed esterna alla cooperativa.

3.2 GESTIONE DELLA CARRIERA

La Blue Line intende organizzare un'impresa cooperativa che realizzi scopi sociali ed educativi al fine di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale delle persone; intende anche fornire occasioni di lavoro anche a favore di terzi, allo scopo di migliorare ed elevare le condizioni economiche e sociali del territorio nel quale opera.

Per tali ragioni la Cooperativa mette al centro "la persona" ed è consapevole che i risultati raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano. A tal proposito, intende riferire tutte le occasioni di sviluppo di carriera ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. Il piano formativo è neutrale e progettato solamente in base ai fabbisogni formativi della cooperativa. La cooperativa nella prospettiva del miglioramento gestisce le carriere del personale rispettando i seguenti principi:

- gli avanzamenti di carriera sono rivolti al personale interno indifferentemente dal genere;
- i percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale volto a coprire i gap, anche per la progressione di carriera.

3.3 EQUITÀ SALARIALE

La Blue Line , in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, assicura l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità;
- il sistema premiale è legato esclusivamente al contratto nazionale

- a chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità riscontrate;
- a chi svolge funzioni di coordinamento è riconosciuta la possibilità di usufruire di computer e telefoni cellulari per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

3.4 GENITORIALITÀ, CURA

La cooperativa pone tra gli obiettivi fondamentali del sistema in oggetto, l'intenzione di non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

La cooperativa garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità.

La cooperativa sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi :La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento

- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver.
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività estive

3.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

La Cooperativa intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto anche del benessere psicofisico del lavoratore, derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure di conciliazione balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione adotta il part time reversibile, la flessibilità degli orari (in entrata/uscita e pausa pranzo) e lo smart working laddove possibile.

la Blue Line ha inoltre ha strutturato uno Sportello Psicologico al fine di garantire supportare il dipendente nella gestione delle misure di conciliazione vita lavoro .

3.6 PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La Cooperativa ripudia ogni forma di abuso e di molestia, che reprime senza alcuna tolleranza; quindi in primo luogo al proprio interno esercita un'attività di prevenzione indirizzata ad evitare il verificarsi di tali comportamenti.

Per molestia si intende quanto previsto dall'Art.26 del codice delle pari opportunità, ovvero comportamenti indesiderati che violano la dignità e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e/o offensivo.

L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- pianificazione di azioni di prevenzione/formazione e sensibilizzazione sull'argomento degli abusi e delle molestie per tutto il personale, in modo che tutti (uomini e donne) siano in grado di riconoscere e denunciare comportamenti inappropriati;
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- l'analisi e gestione immediata di eventuali episodi di abuso o molestia;
- l'assoluta tutela, delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

In particolare la Blue Line ha intrapreso una formazione specifica sul rischio di aggressione. Questo modulo formativo ha portato l'attenzione sulla necessità di adottare accorgimenti organizzativi (sia

di spazi che di persone presenti nei vari momenti della giornata) per contrastare il rischio di aggressione.

La Blue Line **ha un canale whistleblowing al quale i propri dipendenti** possono rivolgersi anche per segnalare abusi, discriminazioni, molestie o altre situazioni discriminanti.

3.7 LINGUAGGIO INCLUSIVO E NON DISCRIMINATORIO

La Cooperativa promuove l'uso di un linguaggio inclusivo e neutrale.

Il linguaggio inclusivo si pone l'obiettivo di costruire forme di comunicazione prive di stereotipi, pregiudizi e atti discriminatori nei confronti di determinate categorie di persone.

Le parole possono sminuire, offendere, denigrare o escludere, anche quando non c'è intenzionalità.

L'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio è una forma di rispetto, esprime la volontà di includere, rappresenta il primo passo verso l'inizio di nuove relazioni.

La Cooperativa propone quindi alcuni suggerimenti operativi da utilizzare per rendere il linguaggio inclusivo:

- utilizzare i sostantivi generici che definiscono la categoria;
- ove presente si suggerisce di utilizzare sia la versione femminile che maschile dei nomi (i direttori e le direttrici/i soci e le socie).
- rivolgersi ai colleghi sempre con il tu e con il nome proprio, evitando titoli e appellativi riferiti allo stato civile di ciascuno (no signorina/signora).

3.8 PRESENZA DI UOMINI E DONNE FRA I RELATORI AD EVENTI AZIENDALI

La Blue Line promuove la presenza e la rappresentazione sia di uomini che di donne, agli eventi organizzati dalla cooperativa.

Nel rispetto delle competenze richieste, si promuove la presenza di relatori equamente rappresentati fra uomini e donne.