

## INFORMATIVA PER LA PARITÀ DI GENERE (ISO UNI/DPR 125:2022)

La Cooperativa IDEA 2000 I.L., nel suo scopo sociale ha sempre considerato fondamentale la valorizzazione delle diversità ed il contrasto degli stereotipi e le violenze di genere, pertanto, ha avviato un percorso di Certificazione sulla Parità di Genere mirato al consolidamento di una cultura delle pari opportunità e alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle diversità di genere, in conformità ai principi della UNI PDR 125:2022.

Nell'ambito di tale percorso, vi comunichiamo che è stato istituito il Comitato Guida, composto da:

- **Fiorini Tiziano** – Vice Presidente del CdA e Responsabile di Sistema
- **Cappelletti Daniela** – Responsabile HR e area inclusione
- **Masi Lucia** – Responsabile Lavori e Addetta HR

È stato implementato un piano strategico nel quale identifica i processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere, definisce i propri obiettivi e le azioni di miglioramento, focalizzando i propri sforzi nelle seguenti aree tematiche indicate dalla UNI PDR 125:2022:

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

### Cultura e strategia

Per favorire la parità di genere, l'inclusione e l'assenza di ogni forma di discriminazione di genere, IDEA 2000 I.L. mette a disposizione di tutte le parti interessate, diversi canali di comunicazione e promuove l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, non sessista e rispettoso del genere.

Per la comunicazione interna, rivolta a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, IDEA 2000 I.L. ha individuato diverse modalità: Utilizzo del sito aziendale, aperto a tutti, al link: <https://www.idea2000il.it/certificazioni/> per informarli, formarli e sensibilizzarli sulle certificazioni acquisite dalla Cooperativa e più specificatamente sulla Parità di Genere a titolo esemplificativo:

- l'istituzione del Comitato Guida e delle sue funzioni
- adozione di una "Politica per la Parità di Genere"
- la diffusione del questionario di soddisfazione dei dipendenti sulle tematiche di parità di genere
- la possibilità di effettuare, anche in forma anonima, reclami e segnalazioni con particolare riferimento a ad episodi di violenza, mobbing, molestie

Tutte le parti interessate di IDEA 2000 I.L. hanno l'obbligo di segnalare immediatamente qualsiasi accaduto che violi i principi della UNI PDR 125:2022, attraverso:

- Modulo da scaricare e compilare, da lasciare nella cassetta di posta della cooperativa, o spedire, anche in forma anonima scaricabile all'indirizzo <https://www.idea2000il.it/wp-content/uploads/2024/07/MOD-06-B-Comunicazioni-di-servizio.docx> (alla pagina del sito [www.idea2000il.it](http://www.idea2000il.it) – parità di genere)
- casella di posta elettronica: [idea@idea2000il.it](mailto:idea@idea2000il.it)
- comunicazioni verbali/scritte ai componenti del Comitato Guida, i quali hanno il dovere di mantenere l'anonimato.
- invio di una segnalazione anonima, utilizzando la procedura del Whistleblower al link <https://www.idea2000il.it/whistleblowerita/> (raggiungibile sempre dalla pagina "parità di genere" sul sito aziendale [www.idea2000il.it](http://www.idea2000il.it))

Tutte le segnalazioni pervenute saranno gestite in modo di garantire la massima riservatezza del Segnalante e di tutti i soggetti e fatti segnalati.

IDEA 2000 I.L. si astiene da forme di ritorsione e discriminazione (es. licenziamento, cambio mansione, ecc..) nei confronti di chi effettua segnalazioni, reclami o suggerimenti relativi alla conformità alle linee guida UNI – PDR 125:2022.

### Governance

Idea 2000 I.L. ha nominato il Comitato Guida con le seguenti finalità:

- coordinamento nella definizione della Politica per la Parità di Genere aziendale con l'Alta Direzione

- formalizzare ed implementare un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e che preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva
- promozione di politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale
- prevenire, contrastare e rimuovere i comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia altro ostacolo che limiti l'uguaglianza e le pari opportunità
- vigilare sulla concreta applicazione dei principi stabiliti dalla UNI PDR 125:2022 e delle norme esistenti in materia di pari opportunità e non discriminazione
- diffondere iniziative intraprese sui temi della parità di genere
- promuovere politiche volte a specificare regole di condotta conformi al principio di parità di genere e ad individuare manifestazioni di discriminazioni anche indirette
- organizzare eventi formativi in materia di pari opportunità e parità di genere. Si comunica che in caso di episodi di violenza e mobbing, ci si può rivolgere al Referente HR, che ha il compito di contrastare ogni comportamento in disaccordo con la Politica per la Parità di Genere. Inoltre, l'azienda ha stabilito la Politica per le Parità di Genere e le procedure in cui sono riportati i principi di parità di genere, pari opportunità e inclusione che persegue e in cui crede. IDEA 2000 I.L. stabilisce annualmente gli obiettivi per la parità di genere e stanziava un budget annuale a supporto delle attività di inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.

### Processi Risorse Umane

IDEA 2000 I.L. ha definito processi di gestione e sviluppo delle risorse umane. In particolare, ha definito una procedura di gestione delle risorse umane in cui è stabilito che i colloqui di assunzione e le opportunità di carriera dipendono esclusivamente dalle capacità professionali, esperienze maturate e competenze tecniche della risorsa, indipendentemente dal sesso e coerentemente con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. Non saranno mai poste ai dipendenti domande personali quali: matrimonio, gravidanza o responsabilità di cure. Inoltre, tutti i dipendenti, sono inviati ad effettuare segnalazioni, reclami e spunti di miglioramento relativamente a qualunque aspetto di parità di genere, secondo la procedura di segnalazioni e/o reclami, in riferimento ad episodi di disparità retributiva, violenze o mobbing. IDEA 2000 I.L. si è impegnata nella diffusione tra le lavoratrici ed i lavoratori, di un questionario anonimo sulle tematiche di parità di genere, al fine di valutarne il grado di soddisfazione. Il questionario è compilabile online al link: [www.idea2000il.it/pdg/](http://www.idea2000il.it/pdg/)

### Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda

IDEA 2000 I.L. promuove una cultura di selezione ed opportunità di crescita ed inclusione, basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Inoltre, pianifica annualmente un calendario formativo, assicurando una partecipazione equa ai corsi di formazione, indipendentemente dal genere, dalla tipologia di contratto e dal livello di inquadramento.

### Equità salariale

IDEA 2000 I.L. adotta una politica di remunerazione rispondente ai principi di pari opportunità, parità di genere, equità e non discriminazione e si impegna a garantire opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri collaboratori/dipendenti, indipendentemente dal genere. Viene applicato a tutti i dipendenti il CCNL delle Cooperative Sociali applicando i livelli sulla base delle mansioni contrattuali. L'elaborazione delle buste paga è affidato a consulente esterno.

### Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

IDEA 2000 I.L. intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e 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 la propria vita privata. IDEA 2000 I.L. sostiene tali intenzioni alla luce dei seguenti principi:

- possibilità di chiedere lavoro part-time per esigenze familiari/post maternità/post paternità/altro
- orari flessibili, tenendo conto delle necessità organizzative, al fine di soddisfare esigenze familiari
- programmi di formazione/informazione per reinserimento post maternità/paternità
- promozione del congedo parentale, affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.

### Approfondimenti

Per maggiori informazioni e poter visionare le procedure di gestione della PdR è possibile richiedere l'accesso al corso di formazione al link <https://www.idea2000il.it/pagina-dei-corsi/> scrivendo dalla vostra email a [tiziano@idea2000il.it](mailto:tiziano@idea2000il.it)

Vi saranno comunicate utente e password per l'accesso al corso