

Pinerolo, 18.04.2023

La Cooperativa Sociale Quadrifoglio SC Onlus ha implementato ed applicato un sistema di gestione integrato, in continuo miglioramento, che opera nel rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ambiente e responsabilità sociale; al tempo stesso persegue il miglioramento continuo delle proprie prestazioni, a tutela dei Fruttori dei propri servizi, dei collaboratori e dei propri stakeholder.

La presente Politica per la Parità di Genere è definita dall'Alta Direzione della Cooperativa in coordinamento con il Comitato Guida definisce i **principi**, gli **obiettivi** e le **indicazioni** che determinano l'impegno della Cooperativa Quadrifoglio nei confronti dei temi relativi alla Parità di Genere, della **valorizzazione delle diversità** e dell'**empowerment femminile**. La Politica qui delineata risponde all'obiettivo di Sviluppo Sostenibile sulla Parità di Genere e alla volontà che essa sia definita come una **priorità** trasversale declinata su tutti gli obiettivi di sviluppo, basati sui Sistemi di Gestione (SDG) prendendo in esame i relativi target. La presente Politica per la Parità di Genere si applica in primis a tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori dipendenti, soci lavoratori/lavoratrici, nonché a tutti i professionisti e le professioniste che collaborano con la nostra cooperativa ivi compresi fornitori. La Politica per le Pari Opportunità costituisce il cardine per **garantire la parità di genere** relativa all'assunzione, alla presenza e alla crescita professionale di tutti gli individui, identificando e definendo finalità, strategie e buone pratiche per incentivare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale ed aperto ai contributi di tutti e di tutte indipendentemente da qualsiasi forma di diversità. Cooperativa Quadrifoglio crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, e si **impegna** a:

- **prevenire** forme di discriminazione e violenze di genere, comprese forme trasversali discriminazione derivanti, oltre che dal genere stesso, da età, religione, orientamento sessuale, disabilità etc.;
- **valorizzare** il merito: esperienza, capacità e competenze ci guidano nella scelta dei candidati/e. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. Il personale addetto all'ufficio ricerca e seleziona secondo principi di equità, e tutte le persone coinvolte nel processo di assunzione ricevono un'adeguata formazione sui temi relativi alla parità di genere, per prevenire gli *unconscious bias*;
- **creare** un clima di collaborazione e di costante dialogo con la piramide gerarchica e sostenere l'impegno di tutti al raggiungimento degli obiettivi che la Cooperativa Quadrifoglio si prefigge di raggiungere;
- **offrire** pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali; a rivolgere opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutti i suoi lavoratori/lavoratrici indistintamente senza alcuna disparità di genere;
- **comunicare** in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere e di valorizzare le diversità;
- **creare** un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

La Cooperativa Quadrifoglio, nella persona del Responsabile per le Pari Opportunità, definisce e monitora gli obiettivi indicati nel Piano Strategico che sono coerenti con le politiche di Welfare dei contratticollettivi di secondo livello dei vari siti produttivi; ciò anche attraverso indicatori di prestazione, KPI, sulla base delle aree tematiche indicate nella PdR 125.

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 dell'Organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

Processi HR: Cooperativa sociale Quadrifoglio S.C. Onlus si impegna ad attrarre ed assumere 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 basando la selezione esclusivamente sui titoli e sulle esigenze professionali della mansione;

Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: coinvolgimento dei lavoratori/lavoratrici, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi, inclusi corsi sulla leadership. La Cooperativa 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 manageriali, in coerenza con principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;

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). Le politiche retributive sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, che si avvale della collaborazione di una commissione costituita da professionisti esterni e da funzioni interne. I processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso. Cooperativa si impegna a garantire equità ed opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri lavoratori/lavoratrici, tenuto conto dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: implementazione di politiche per supportare i lavoratori/lavoratrici nelle loro attività genitoriali e di caregiver (work-life balance). La Cooperativa intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese ad incentivare la stessa e a bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove esigenze familiari.

La presente Politica per le Pari Opportunità si integra con le altre politiche aziendali di Qualità, Sicurezza, Ambiente, Energia e Responsabilità Sociale d'Impresa.

Datore di lavoro

Angelo Francesco Visentin


Responsabile Comitato Pari Opportunità

Dott. Salvatore Castellano


