

“POLITICA PARITÀ DI GENERE

L'impronta Cooperativa Sociale fa propria la valorizzazione di un welfare culturale positivo volto ad eliminare ogni discriminazione riconducibile a differenze di genere, etnia, religione, identità di genere e orientamento sessuale, al fine di promuovere la Diversità e le Pari Opportunità, attraverso l'attuazione di un Sistema di Gestione specifico.

La presente **Politica**, emessa per la **Parità di Genere**, parte dal principio di uguaglianza di genere articolato su tutto il percorso professionale del personale, sia interno che esterno come i collaboratori, con l'obiettivo di incrementare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di avanzamento nella carriera e di trattamento economico attraverso politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità e la meritocrazia.

In tale contesto **L'impronta** si impegna a:

- **Diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità** tra i dipendenti e i collaboratori assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità;
- **Creare un ambiente di lavoro accogliente**, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e qualsiasi tipo di comportamento lesivo basato sulla diversità personale, sociale, politica e culturale;
- **Monitorare regolarmente gli indicatori relativi alla parità** di genere al fine di definire le azioni più opportune, tempestive ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati;

- **Applicare specifiche politiche per la gestione del personale** finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo;
- **Applicare politiche di comunicazione interna ed esterna** volte a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
- **Riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata** sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e cura e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- **Applicare rigide politiche di prevenzione** di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro.

L'impronta è fatta di persone, per questo ne riconosce il valore e le differenze e assicura le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda. Da sempre abbiamo valutato le capacità del proprio personale e le relative competenze cercando di evitare discriminazioni, pregiudizi, stereotipi e cercando di incoraggiare una cultura della diversità e dell'inclusione, sempre nel rispetto delle leggi di riferimento

Crediamo nella cultura della **Parità di Genere** promuovendo e incentivando Politiche Aziendali che favoriscono Pari Opportunità. Perseguiamo gli obiettivi di business in assoluta conformità ai principi universali di Responsabilità Sociale, tenendo conto dell'interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici e gli obiettivi di Sostenibilità, che, in maniera sintetica, significa agire in modo da soddisfare i principi e le responsabilità fondamentali per gli aspetti relativi ai Diritti Umani, della Salute e Sicurezza del Lavoro, dell'Ambiente e della lotta alla Corruzione.

La presente **Politica**, in linea con ulteriori politiche adottate è rivolta a tutti i dipendenti/collaboratori della **L'impronta** è resa disponibile (attraverso pubblicazione sul sito WEB della Società) ai propri Stakeholder con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

In particolare la Cooperativa intende assicurare i requisiti previsti dalla prassi UNI PdR 125: 2022 per la **Parità di Genere** attraverso la definizione di un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI nelle singole aree indicate dalla prassi di riferimento di cui renderà conto nei documenti del Sistema di Gestione della Sostenibilità, attraverso il quale mantiene e verifica le azioni pianificate e che risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti nell'Organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il Sistema di Gestione produce.

La Cooperativa, per ciascuna fase del Ciclo di Vita delle Risorse Umane, ha stabilito delle Politiche interne specifiche, al fine di riporre attenzione alla Parità di Genere in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'Organizzazione.

L'impronta riconosce nella rappresentanza equa dei Generi un percorso da perseguire e garantire per la tutela delle proprie e propri dipendenti e per la diffusione di un percorso culturale da considerarsi parte integrante dei servizi essenziali prestati per i propri clienti.

Pertanto, il rispetto della Parità di Genere, in particolare deve essere garantito nei seguenti processi/ambiti:

1. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Il processo di selezione si basa sull'approvazione di un piano di inserimento delle risorse coerente con il budget annuale, la definizione dei profili oggetto di ricerca, l'effettuazione di una pluralità di colloqui da parte sia della funzione risorse umane che da parte dei responsabili delle unità organizzative coinvolte dall'assunzione e, per i ruoli più specifici, anche da parte del Personale indicato.

Ogni processo di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste e viene effettuato esclusivamente sulla base del merito.

La selezione si basa sulla valutazione delle conoscenze acquisite nel periodo di formazione, delle competenze professionali e tecniche eventualmente già sviluppate ed evidenziate dal curriculum e dal percorso aziendale, verificando anche l'età del candidato. Vengono valutate le capacità di base, cognitive, relazionali e realizzative, nonché per le figure più giovani il potenziale emerso nel processo di selezione. Per le figure a maggiore seniority sono valutate le competenze chiave di leadership, fra le quali: visione e pensiero strategico relativamente al business e/o alle attività presidiate, a tutti i rischi connessi, all'implementazione delle decisioni assunte; orientamento ai risultati e al cliente, adeguando i processi di riferimento; competenze manageriali e organizzative per valorizzare i collaboratori e il lavoro di squadra, ottimizzare il talento, dare valore alle diversità, identificare opportunità di cambiamento, coltivare leadership, autorevolezza e credibilità.

La funzione Risorse Umane ha cura di verificare che il profilo professionale richiesto sia privo di qualsiasi elemento discriminatorio. Inoltre, si assicura che anche gli eventuali processi, affidati a società di selezione esterne prescelte, rispettino i principi di non discriminazione e inclusione. Nella fase di raccolta e screening dei curriculum vitae, in virtù di quelli pervenuti e/o raccolti dalla Cooperativa, viene mantenuto l'equilibrio tra i generi (pari percentuale di candidature valutate e presentate), in base all'effettiva disponibilità delle candidature ricevute, con la volontà, se possibile, di prediligere il genere meno rappresentato nell'unità organizzativa di inserimento, a parità di qualifiche ed esperienze professionali dei candidati.

Nell'ambito dei colloqui, si assicura che non vengano rivolti ai candidati e alle candidate eventuali quesiti che possano rappresentare fonte di discriminazione. Nella definizione dell'offerta economica viene perseguito l'obiettivo dell'equità salariale tra i generi.

la Società assicura che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter ricevano un'adeguata formazione sulla Parità di Genere e Bias (pregiudizi) cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

2. GESTIONE DEL PERSONALE E DELLE CARRIERE (COMPRESA LA MOBILITÀ INTERNA E LA SUCCESSIONE A POSIZIONI DI MAGGIORE RESPONSABILITÀ)

L'impronta promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adeguata

selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

L'impronta si impegna quindi che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati e rappresentate nei processi di nomina interni e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi. Questo, tuttavia, costituisce un impegno potenziale dell'Organizzazione, non vincolante e determinante in caso di impellenti esigenze societarie di reperimento personale ed in funzione anche delle offerte di lavoro disponibili sul mercato al momento della richiesta.

3. EQUITÀ SALARIALE (TRATTAMENTO RETRIBUTIVO, CONCESSIONE BENEFITS, PIANI WELFARE)

La politica di remunerazione della **L'impronta** contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti sia dalle Politiche Aziendali che dal codice Etico adottato dalla Società, strumenti attraverso i quali si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti/collaboratori, indipendentemente dal genere.

4. GENITORIALITÀ (TUTELA DELLA MATERNITÀ/PATERNITÀ)

L'impronta intende 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 Società sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento;
- la maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.

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

L'impronta si impegna a 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 sia degli obiettivi di business aziendali, sia 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 work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con **L'impronta** durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

6. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO.

L'impronta ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero e si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

L'impronta attua la suddetta prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- l'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

7. L'USO DI UN CORRETTO LINGUAGGIO

Tra gli obiettivi di sostenibilità che le Nazioni Unite si sono date per l'Agenda 2030, al punto 5 troviamo "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze". Il punto 5.5 recita: "Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica".

Non solo, l'obiettivo 8, che delinea la necessità di un lavoro dignitoso per tutte e tutti, si pone questo traguardo 8.5: "Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavori di pari valore".

Molto spesso però, per le imprese, occuparsi di parità di genere si riduce sostanzialmente a due interventi: promuovere la presenza di donne nei consigli di amministrazione e realizzare politiche a favore della conciliazione rivolte prioritariamente alle donne.

Eppure, a livello teorico, siamo tutti consapevoli e non abbiamo dubbi sul fatto che il carico familiare, nel 2021, debba essere equamente distribuito. È per questo che le politiche di genere devono essere realizzate a partire da un profondo cambiamento culturale, a cui il linguaggio contribuisce in maniera dirimente.

Pertanto, ci si impegna a:

- Utilizzare, nei testi scritti e parlati, la versione femminile prevista dalla lingua italiana.
- Superare l'obiezione di cacofonia nei termini al femminile a cui non siamo abituati e iniziare a usarli;
- Dare visibilità al genere femminile, ogni volta che sia possibile;
- Utilizzare, quando possibile, lo sdoppiamento dei plurali invece che la forma maschile onnicomprensiva ("i direttori e le direttrici di stabilimento" invece che "i direttori di stabilimento", "i soci e le socie" invece che "i soci", "l'avvocata Rossi e l'avvocato Verdi" invece che "gli avvocati Rossi e Verdi");
- Organizzare corsi di formazione interna.

Sono soluzioni che sottolineano come il plurale non debba essere assimilato solo al maschile e sono assolutamente corrette, ma spesso appesantiscono il testo e complicano la comprensione; perciò, lo sdoppiamento rimane la soluzione preferibile.

Nella modulistica, indicare il femminile/maschile delle singole voci. Utilizzare nomi collettivi o privi di genere, che può aiutare nella formulazione ("l'utenza" al posto di "gli utenti e le utenti") oppure utilizzare pronomi relativi ("coloro che").

Promuovere un linguaggio appropriato in azienda nel rispetto di tutti i generi (e le identità). Superare le locuzioni tradizionali che mettono l'uomo al centro di ogni possibile definizione, sdoppiando o neutralizzando i termini.

8. PANEL E CONVEGNI

L'impronta crede che solo attraverso la diversità e pluralità si possono ottenere differenti punti di vista che favoriscono idee innovative e comportamenti efficaci e virtuosi.

Con la presente policy, L'impronta delinea il proprio impegno affinché i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o qualsiasi altro evento.

Ciò non comporta che saranno individuati i relatori esclusivamente per genere, ma significa che, stabilito il focus dell'evento, si ricercheranno figure di spicco del settore cercando di garantire per quanto possibile una giusta rappresentazione di genere.

A tal fine si procederà prendendo contatti attraverso canali tradizionali, come scuole ed università, ma anche attraverso i canali social, come LinkedIn, MeetUp e Opportunity.

A fine anno solare sarà elaborata statistica per controllare la presenza dei vari generi come relatore e, qualora ci fosse una sostanziale differenza, saranno organizzati eventi ad hoc per recuperare il gap.