



Atlantide

<input type="checkbox"/>	Manuale di gestione
<input type="checkbox"/>	Procedure
<input checked="" type="checkbox"/>	Modulistica ed extra

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

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD 5.2.0

SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE DI

ATLANTIDE

UNI/PdR 125:2022

Edizione

01

Revisione

00

Data

28 ottobre 2024

Pagina

1 di 5

Norma di riferimento: UNI/PdR 125:2022
Codice Modulistica: MOD-520



IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la **Cooperativa Atlantide** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per **Atlantide** rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione a adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti etici e reputazionali.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **Atlantide** sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO A OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale **Atlantide** concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022 - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - è ispirata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- promozione dell'empowerment femminile;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne;
- contrasto agli stereotipi e alla violenza di genere;
- protezione e sostegno alle vittime di discriminazione di genere.



L'IMPEGNO DELLA COOPERATIVA

Atlantide, attraverso decisione del proprio CDA, ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione di parità di genere nella figura della RSGPG. Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in tema di Parità di Genere, è stato costituito il comitato guida (CGP) composto da Carolina Cecchini (area risorse umane), Federica Viroli (area amministrativa e paghe), Luca Alberghi (Senior management) e Fabiana Succi (area immagine e comunicazione), quest'ultima individuata come RSGPG.

La presente Politica per la Parità di Genere è definita dal Consiglio di Amministrazione della cooperativa **Atlantide** in coordinamento con il Comitato Guida e definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni che determinano l'impegno dell'azienda nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile. In **Atlantide** la diversità e la pluralità sono la fonte di nuove idee e iniziative innovative che possono contribuire a creare soluzioni per la realizzazione di una società dove le discriminazioni e le disparità sono eliminate.

La Politica qui delineata è coerente con l'obiettivo dell'Agenda 2030 (SDG 5, già inserito nel Bilancio Sociale 2023) e con la volontà di fare della parità di genere una priorità trasversale di tutti gli obiettivi di sviluppo Sostenibile.

Atlantide s'impegna a:

- diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità verso le persone dipendenti, collaboratrici e gli stakeholder;
- creare un clima di collaborazione e di costante dialogo nella piramide gerarchica e sostenere l'impegno di tutti al raggiungimento degli obiettivi;
- verificare puntualmente gli indicatori di performance (kpi) inerenti alla parità di genere;
- garantire pari opportunità nella crescita professionale, basandola principalmente sulle capacità e sulle competenze, e prevedere sviluppi di carriera per tutte le persone lavoratrici, indipendentemente dal genere;
- prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) nei luoghi di lavoro;
- prevedere politiche di comunicazione interna ed esterna volte a promuovere 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 per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).

La cooperativa si impegna inoltre a:

- adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;

- valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/fornitura dei prodotti;
- sostenere il welfare familiare delle persone dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Atlantide in virtù di quanto previsto dalla prassi UNI/PdR125:2022 focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree:

- 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 e a garantire pari opportunità di accesso negli organi di indirizzo e controllo per mezzo di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- Processi HR: misurazione del grado di maturità dell'azienda attraverso l'analisi dei principali processi di gestione delle risorse umane. La cooperativa si impegna a perseguire la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati con diversi background e abilità, il più possibile paritetica uomo - donna;
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda: coinvolgimento delle persone lavoratrici in tutte le iniziative e percorsi formativi, inclusi corsi sulla leadership. L'organizzazione si impegna a promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e rispetto delle persone, indipendentemente dal genere, assicurando crescita professionale e mobilità interna, 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);
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare lavoratrici e lavoratori nelle loro attività genitoriali e di caregiver (work-life balance).

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

Il CdA, di raccordo con il Comitato Guida, provvederà, con cadenza annuale, a riesaminare la Politica affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, sugli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne ed esterne.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, il CdA di **Atlantide** ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La Cooperativa crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business dell'organizzazione.

Il CdA si impegna a dare massima diffusione della presente Politica mediante la comunicazione interna, la pubblicazione sul sito istituzionale e attraverso:

- la comunicazione capillare verso tutte le risorse umane che costituiscono l'Organizzazione;
- la comunicazione a tutti gli stakeholder esterni;
- l'attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere;
- la pubblicazione sul proprio sito aziendale e sui social (Linkedin, Facebook, ecc.).

PERIMETRO DI APPLICABILITÀ

Gli effetti della certificazione UNI/PdR 125:2022 si estendono a tutti i processi e le persone e le attività dell'organizzazione.

Cervia, 28 ottobre 2024

Il Presidente
Massimo Gottifredi