

Politica per la Parità di genere

Versione	Descrizione	Redatta	Rivista	Approvata	Data
V. 1	Prima emissione	16/12/2024	--	Comitato guida 16/12/2024	CDA 30/1/2025

Coop Alleanza 3.0 adotta la presente Politica per la Parità di Genere per sostenere la **volontà di assicurare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle pluralità, dove ogni individuo abbia pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, indipendentemente dal genere**, e più in generale per contribuire a **far crescere la cultura della parità di genere, il rispetto e la valorizzazione delle differenze nella società**.

In coerenza con quanto espresso nel Codice etico, con la definizione di una Politica per la parità di genere, Coop Alleanza 3.0 intende contribuire a "orientare le scelte strategiche aziendali sulla centralità della persona e sulla creazione di valore aggiunto per i soci, per le comunità in cui opera e per le generazioni future", e riaffermare i **valori fondamentali della cooperazione: libertà, democrazia, giustizia sociale e solidarietà**.

Coop Alleanza 3.0, dunque, si impegna nel raggiungimento della propria Missione nel rispetto delle pluralità e promuovendo un ambiente di lavoro capace di generare un impatto sociale positivo.

Gli organi sociali, la Direzione aziendale e tutte le persone che lavorano in Coop Alleanza 3.0 rivestono un ruolo chiave nello sviluppo e nell'attuazione quotidiana della parità di genere, all'interno dell'organizzazione e nella relazione con i soci e gli stakeholder.

Al fine di gestire, monitorare e migliorare la valorizzazione e la promozione delle pari opportunità, e in considerazione delle Linee Guida sul Sistema di Gestione per la parità di Genere **UNI/PdR 125:2022**, la Cooperativa si è dotata di un **Comitato Guida**, al quale è assegnata la responsabilità dell'adozione e applicazione della presente Politica. elati.

1. Selezione, assunzione e cessazione

Coop Alleanza 3.0 riconosce l'importanza di una forza lavoro eterogenea ed inclusiva e si impegna ad applicare i principi di uguaglianza e pari opportunità nel processo di valutazione, selezione, assunzione e cessazione del personale.

Al fine di garantire l'accesso alle posizioni offerte a una popolazione più ampia e diversificata, la Cooperativa adotta nelle fasi di valutazione, selezione ad assunzione del personale, comprese le relative attività di comunicazione, un processo trasparente e imparziale, garantendo le pari opportunità e promuovendo un ambiente inclusivo ed equo per tutti i candidati e tutte le candidate, in coerenza con quanto indicato nel Codice etico all'art 4.1: "in ottemperanza al principio di imparzialità, Coop Alleanza 3.0 adotta criteri per la selezione e per gli avanzamenti di carriera dei lavoratori, tali da escludere discriminazioni in base al genere, all'orientamento sessuale, all'etnia, al credo religioso o politico e ogni forma di favoritismo."

Nell'ambito del processo di selezione ed assunzione, Coop Alleanza 3.0 si impegna a:

- predisporre procedure che prevengano ogni disparità in relazione al genere, sia durante la fase di selezione che di assunzione
- adottare descrizioni neutre nel riferimento alle mansioni
- adottare processi di selezione rivolti a tutti i generi e basati su criteri oggettivi e rilevanti per il ruolo da ricoprire
- evitare durante i colloqui domande relative alle condizioni familiari, presenti o future (es. convivenza, genitorialità, responsabilità di cura)
- stabilire criteri di valutazione delle candidature, trasparenti e basati sulle competenze e le esperienze richieste per il ruolo.

Coop Alleanza 3.0 si impegna a monitorare e analizzare i dati relativi alle cessazioni dei rapporti di lavoro del personale dipendente anche in base al genere.

2. Gestione della carriera

Le persone che lavorano in Coop Alleanza 3.0 rappresentano una risorsa determinante per la realizzazione della Missione della Cooperativa: impegno, competenza, professionalità e benessere dei dipendenti sono fondamentali per offrire il miglior servizio a soci e clienti.

L'accesso ai percorsi di crescita professionale e di mobilità interna è garantito a tutte le persone senza

alcuna forma di discriminazione, in linea con il principio di eccellenza e miglioramento continuo. La ricerca del personale interno, per tutte le posizioni aperte, si basa esclusivamente sulla valorizzazione del merito e delle competenze in relazione al profilo ricercato.

Nei percorsi di crescita, la valutazione delle performance è fondamentale per identificare e allocare correttamente le potenzialità e le capacità del personale, offrendo a ciascuno l'opportunità di crescere internamente. La valutazione del personale delle sedi amministrative e dei lavoratori che ricoprono ruoli di responsabilità nella rete di vendita avviene mediante uno specifico strumento di gestione che tiene in considerazione la capacità di fare proprio e mettere in pratica uno stile di leadership inclusivo, che rispetti i punti di vista e le diversità.

3. Informazione e formazione

Coop Alleanza 3.0 assicura a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di parità di genere e fornisce i riferimenti per una comunicazione rispettosa delle differenze, al fine di creare un ambiente di lavoro collaborativo, inclusivo e orientato al successo comune.

L'accesso a percorsi di formazione e di sensibilizzazione è aperto a tutto il personale, in modo paritario ed equo. La Cooperativa si impegna a mettere a disposizione contenuti e strumenti a sostegno dell'acquisizione di crescenti responsabilità e a promuovere una cultura manageriale inclusiva e paritaria. Tutti i dipendenti, senza alcuna distinzione di genere, hanno accesso a comunicazioni sulle novità della Cooperativa o altri temi ritenuti rilevanti, all'interno del portale aziendale (intranet), e possono fruire dei contenuti formativi presenti sulla piattaforma digitale in Academy, con la possibilità di personalizzare il percorso di crescita individuale mediante formazione libera, formazione professionalizzante e discussione su temi di attualità. Anche la presente Politica è oggetto di formazione e sensibilizzazione per tutto il personale aziendale, ivi inclusi i neoassunti durante i percorsi di onboarding.

4. Equità salariale

Coop Alleanza 3.0, impegnandosi nella diffusione di una cultura paritaria ed inclusiva, basa le proprie politiche di remunerazione su criteri oggettivi di valutazione, quali il riconoscimento del merito, del valore e del talento e il raggiungimento degli obiettivi. Le differenze remunerative sono determinate dalle diverse mansioni assegnate, in osservanza di quanto sancito dal contratto collettivo nazionale di riferimento, dal contratto integrativo aziendale e da eventuali altri accordi sottoscritti con le parti sindacali, senza alcuna differenza di trattamento tra generi.

La Cooperativa si impegna, inoltre, ad informare periodicamente il personale sugli aggiornamenti delle politiche retributive adottate in azienda con riferimento anche a benefit, bonus e programmi welfare messi a disposizione. Al fine di rendere inclusivo anche il programma di welfare aziendale, Coop Alleanza 3.0 si impegna nel considerare le esigenze delle persone di ogni genere ed età nella predisposizione dei servizi e delle convenzioni aziendali. Tali esigenze saranno rilevate anche attraverso attività di ascolto della popolazione interessata (survey, focus group, ecc.)

5. Tutela della genitorialità e della curaa

Coop Alleanza 3.0 sostiene le lavoratrici e i lavoratori con figli, nel loro percorso di maternità e paternità, e coloro che si fanno carico di attività di cura nell'ambito del nucleo familiare. Pertanto, organizza e mette a disposizione programmi di welfare, congedi parentali e altri strumenti di assistenza, al fine di consentire loro la continuità lavorativa e, compatibilmente con la loro disponibilità, la piena partecipazione alla vita aziendale e ai processi di crescita attivati dall'organizzazione.

La Cooperativa ritiene, inoltre, che la genitorialità e le attività di cura possano costituire esperienze di grande valore anche nel contesto lavorativo, nella risoluzione delle complessità e nella relazione con colleghi, soci, clienti e altri interlocutori.

6. Conciliazione dei tempi vita-lavoro

La Cooperativa contribuisce a migliorare il bilanciamento tra vita privata e professionale attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile, che tiene conto delle esigenze personali e che favorisce il benessere personale, impegnandosi a:

- promuovere programmi di welfare aziendale
- garantire la flessibilità oraria, secondo specifici accordi e nei limiti in cui non impatti sul servizio reso a soci e clienti, e il lavoro da remoto (smartworking) per i dipendenti delle sedi.

7. Prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro

Coop Alleanza 3.0, con l'intento di sviluppare un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo, si impegna

a prevenire e contrastare ogni forma di molestia fisica, verbale, digitale sui luoghi di lavoro attraverso iniziative, rivolte a tutto il personale, dedicate alla sensibilizzazione e formazione su tali temi.

Nel Contratto Integrativo Aziendale sono previste varie iniziative in casi di violenza di genere:

- aspettativa per le persone vittima di violenza di genere o maltrattamenti familiari
- permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla legge per le lavoratrici inserite in percorsi di protezione
- impegno ad accogliere le richieste di trasferimento ad altro punto vendita
- supporto psicologico.

Al fine di consentire a tutte le persone che lavorano in Coop Alleanza 3.0 di poter esprimere, anche in forma anonima, le proprie opinioni sul clima aziendale, la Cooperativa effettua periodicamente delle analisi di clima interno. Inoltre, per chi intenda effettuare segnalazioni specifiche, mette a disposizione il canale di Whistleblowing accessibile dalla Intranet e dal sito web istituzionale (Whistleblowing, per una Cooperativa aperta e trasparente), oltre alla possibilità di contattare direttamente la Commissione Etica.

8. Relazione con i soci e con gli stakeholder

Coop Alleanza 3.0 agisce per il rispetto del principio della “porta aperta” stabilito nella Carta dei valori delle cooperative di consumatori: “L’adesione è aperta a tutti. Non v’è in cooperativa alcuna discriminazione di tipo politico, religioso, di genere o altro”. La Cooperativa si impegna ad adottare una comunicazione inclusiva e rispettosa della parità di genere, non solo nelle relazioni interne ma anche in quelle esterne e nelle attività di promozione commerciale, coinvolgendo anche i propri stakeholder sui temi dell’inclusione e della parità di genere.

Nell’organizzazione di eventi pubblici, la Cooperativa si attiva per garantire una equa rappresentazione dei generi, a partire dalla composizione dei panel di tavole rotonde e convegni, che deve prevedere l’equilibrio di genere tra i relatori. Inoltre, la Cooperativa valuta e promuove l’equilibrio di genere anche in relazione alla partecipazione o al sostegno a eventi organizzati da altri soggetti.

Le attività di promozione della parità di genere realizzate da Coop Alleanza 3.0 contribuiscono allo sviluppo della campagna “Close the gap”, realizzata da Coop a livello nazionale per rinnovare il proprio impegno nel combattere le disparità, ridurre le differenze e far crescere la cultura della parità di genere.

La Cooperativa, al fine di dare efficace attuazione della Politica per la Parità di Genere, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi della stessa, sia all’interno che all’esterno della propria organizzazione, attraverso la pubblicazione nei propri canali di comunicazione (quali il sito web e la intranet aziendale, la rivista Consumatori) e con l’organizzazione e il sostegno ad iniziative ed eventi sul tema, con il coinvolgimento dei Consigli di Zona soci.

Coop Alleanza 3.0 coinvolge i soci e le socie nella vita della Cooperativa e promuove una partecipazione ampia e diversificata agli appuntamenti istituzionali e all’elezione degli organi sociali, ricercando l’equilibrio di genere fin dalla fase di candidatura alle cariche sociali; conformemente alle prescrizioni dello Statuto, nella composizione del Consiglio di Amministrazione il genere meno rappresentato raggiunge almeno il 30% dei componenti.

9. Applicazione della Politica

La presente Politica è stata definita dal Comitato Guida, con approvazione in data 16 dicembre 2024, e recepita dal Consiglio di amministrazione di Coop Alleanza 3.0 in data 30 gennaio 2025.

La Politica per la parità di genere di Coop Alleanza 3.0 è rivolta a tutte le persone che operano all’interno della Cooperativa o che si relazionano con la stessa. Il personale, i componenti degli organi sociali, i soci e gli stakeholder sono tenuti a rispettare e adempiere ai principi di parità di genere e inclusione riconosciuti ed enunciati nella presente Politica e sono invitati a promuoverne il rispetto da parte dei propri interlocutori.

Il Manuale di Sistema di Gestione per la Parità di Genere, associato alla presente Politica e aggiornato annualmente dalla Direzione Aziendale, identifica le funzioni aziendali responsabili, nell’ambito dei propri compiti, dell’applicazione della Politica, delle prescrizioni e delle procedure in esso definite.

10. Documenti correlati

- Codice Etico
- Informativa whistleblowing – Canale di segnalazione