Ai sensi della UNI/PdR 125:2022

POLITICA GENERALE PER LA PARITÀ DI GENERE DI COOP LOMBARDIA

SOMMARIO

Revisioni del documento ***3***

Premesse ***4***

Principi generali, scopo e contesto ***4***

A chi si applica la Policy ***4***

Cosa prevede la Policy ***5***

Approvazione, monitoraggio e controllo ***7***

Contatti ***8***

Rev	Data	Motivazioni	Verifica / Approvazione
00	24/5/2023	Documento originale	Comitato Guida / Presidente Coop Lombardia
01	15/01/2024	Approvazione nuovo Presidente	Comitato Guida / Presidente Coop Lombardia

PREMESSE

Coop Lombardia crede in una cultura fondata sui valori della diversità e dell'inclusione, sulla valorizzazione delle specificità delle proprie persone e sulla promozione della parità di genere.

L'impegno di Coop Lombardia nel valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere un sistema organizzativo, con ruoli e processi che tengano conto delle specificità, dei bisogni e del contributo delle nostre persone al fine di farle sentire parte di un sistema equo, inclusivo e rappresentativo.

La presente policy individua e definisce finalità, temi e risultati attesi da monitorare per creare un ambiente basato su relazioni collaborative, inclusive e rispettose di tutte le unicità, con l'obiettivo di far sentire tutte le persone di Coop Lombardia parte di un'unica comunità.

PRINCIPI GENERALI, SCOPO E CONTESTO

Coop Lombardia si impegna a migliorare e promuovere l'uguaglianza di genere e la valorizzazione delle diversità sul posto di lavoro con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e il riconoscimento delle unicità delle persone che vi lavorano.

In particolare, la nostra attenzione alla parità di genere si focalizza sull'intero percorso professionale e sulle diverse fasi di vita di collaboratrici e collaboratori con l'obiettivo, non solo di mantenere alta la presenza femminile all'interno del contesto organizzativo, ma anche di garantire pari opportunità di carriera fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga una cultura della diversità e dell'inclusione.

Questa policy è collegata a politiche, processi e meccanismi di funzionamento della Cooperativa, tra cui:

- le procedure di Gestione del personale (inclusi i processi di selezione, formazione e di sviluppo delle carriere);
- le politiche Welfare;
- la Comunicazione, interna ed esterna;
- il Codice di condotta Anti-molestie per la tutela della dignità delle persone.

A CHI SI APPLICA LA POLICY

La presente policy si applica a tutte le collaboratrici e i collaboratori di Coop Lombardia.

COSA PREVEDE LA POLICY

La policy prevede l'adozione e l'implementazione di obiettivi e misure atte a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta:

(i) lo sviluppo di relazioni professionali improntate, per tutti i livelli dell'organizzazione, a inclusione, trasparenza, rispetto e fiducia reciproca;
(ii) la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse in tutte le fasi di vita delle persone;
(iii) la crescita professionale e lo sviluppo delle donne sulla base dei principi di pari opportunità;
(iv) lo sviluppo di una comunicazione interna ed esterna che dichiari in modo trasparente di conseguire la parità di genere e la valorizzazione della diversità.

Di seguito le priorità identificate da Coop Lombardia per il conseguimento di tali finalità:

Stile di Leadership

Rispetto alle/ai responsabili, diffondere uno stile di leadership fondato sui valori della diversità e dell'inclusione, declinato in comportamenti che permettano, giorno per giorno, la valorizzazione delle specificità delle proprie persone e la promozione della parità di genere.

Risultati attesi:

- Integrazione nel sistema di valutazione delle/dei responsabili di obiettivi legati all'inclusione.
- Formazione diffusa sulle competenze manageriali di inclusione.
- Rappresentatività di genere nelle candidature interne alla promozione.
- Monitoraggio della percentuale di donne promosse a ruoli di leadership.

Equità nelle politiche di accesso a servizi e strumenti sul luogo di lavoro

Promuovere un sistema organizzativo con ruoli e processi che tengano conto delle specificità, dei bisogni e del contributo delle proprie persone al fine di farle sentire parte di un sistema equo, inclusivo e rappresentativo.

Risultati attesi:

- **Equità salariale**: Sviluppo, revisione e informazione periodica a collaboratrici e collaboratori rispetto a un piano delle retribuzioni che assicuri equità per tutte le persone.
- **Rappresentatività**: Equa rappresentatività all'interno dei panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.
- **Supporto alla genitorialità**: Sviluppo e Monitoraggio di un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo). Attivazione di uno sportello di ascolto di accompagnamento al

rientro e di supporto alla genitorialità. Valorizzazione dell'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze. Per le/i figlie/i in età scolare (scuola dell'obbligo) attivazione di campus estivi e di servizi di supporto allo studio (ripetizioni).

- Conciliazione vita-lavoro: Attivazione di forme di flessibilità / smart working per specifiche esigenze, permessi retribuiti per la fecondazione assistita, agevolazioni a eterogenee casistiche di genitorialità (quali, ad esempio, famiglia omogenitoriale) e la diffusione di prassi e buone pratiche per la realizzazione delle riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale.

Comportamenti e linguaggi inclusivi

In riferimento a una cultura aziendale più focalizzata, a livello sistemico e strutturale, sulla sensibilizzazione rispetto a comportamenti e linguaggi inclusivi e l'avvicinamento tra Sede e Rete, creare un ambiente basato su relazioni collaborative, inclusive e rispettose della diversità, al fine di far sentire tutte le persone parte di un'unica comunità.

Risultati attesi:

- Linee guida uniche per Sede e Rete sulla comunicazione interna orale e scritta.
- Formazione sul linguaggio inclusivo.
- Formazione sulla collaborazione in aula mista Sede/Rete.

Selezione inclusiva

Rispetto a un processo di selezione più attento al tema D&I, assicurare che l'iter risponda a criteri di oggettività e di inclusività al fine di dare pari opportunità a tutte le persone che si candidano considerando la loro unicità, la pluralità e la diversità come fonti di arricchimento.

Risultati attesi:

- Sviluppo di un documento di riferimento per la predisposizione degli annunci di lavoro e per lo svolgimento dei colloqui di selezione.

Processi di sviluppo inclusivi

Rispetto a un processo di sviluppo sempre più flessibile e che possa andare incontro alle esigenze di tutte e tutti, ridefinirne fasi e modalità e comunicarlo a tutta la popolazione, al fine di valorizzare e trattenere le proprie persone garantendo pari opportunità di sviluppo.

Risultati attesi:

- Diffusione ulteriore delle modalità di accesso alla valutazione del potenziale tramite autocandidatura.
- Garantire in modo continuativo la trasparenza nei criteri di valutazione e accessibilità diffusa ai percorsi di sviluppo.
- Monitorare i percorsi di sviluppo attivati e darne visibilità.

Obiettivi strategici tempificati su Diversità & Inclusione e raccolta dati sistematica

Rispetto alla raccolta dei dati come strumento per conoscere meglio le persone e le loro esigenze, strutturare un processo che consenta di ampliare la propria visione attuale a partire da obiettivi condivisi, al fine di creare processi nuovi e continuativi, essere più vicina ai bisogni delle persone, generare senso di appartenenza e migliorare il clima aziendale.

Risultati attesi:

- Sviluppo di un sistema di raccolta, analisi, monitoraggio e lettura dei dati.
- Pubblicazione dei dati raccolti all'interno del Bilancio Sociale e della relazione di bilancio.
- Istituzione di un tavolo di monitoraggio dati.

Comunicazione esterna inclusiva

Rispetto alla sfida di trovare un linguaggio coerente con i valori della Cooperativa, le evoluzioni della società e mantenerlo aggiornato, individuare dei criteri al fine di essere portavoce e promotrice nel trasmettere efficacemente all'esterno i valori della Cooperativa in tema di inclusione.

Risultati attesi:

- Diffusione di un documento di linee guida (che contenga prescrizioni e suggerimenti) per favorire una comunicazione esterna inclusiva.
- Diffusione di una campagna di comunicazione inclusiva.

Le azioni dei seguenti risultati attesi sono declinate nel Piano Strategico.

APPROVAZIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO

Una delle responsabilità del Comitato Guida di Coop Lombardia è l'approvazione della Politica Generale per la Parità di Genere, comprensiva dei suoi allegati, così come di qualsiasi modifica sostanziale ad essa apportata.

A tal fine, il Comitato Guida si impegna a:

- rivedere periodicamente la Politica Generale per la Parità di Genere, comprensiva dei suoi allegati, adattandola alle nuove esigenze organizzative, ambientali, sociali, di mercato o esigenze collegate alla Cooperativa.
- comunicarla all'organizzazione e metterla a disposizione dei soggetti interessati.

Allo stesso modo, il Comitato Guida si impegna a effettuare un monitoraggio periodico del livello di avanzamento di tutte le azioni strategiche derivate dall'attuazione di questa Politica.

Tale Politica sarà oggetto di formazione e sensibilizzazione verso il management dell'Organizzazione.

Costituisce appendice a completamento della Politica per la Parità di genere, la cui adozione e attuazione è conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022, il Piano Strategico per la sua attuazione che individua, per ogni risultato atteso sopraelencato:

- obiettivi;
- azioni;
- punti di forza e debolezza;
- risultati attesi;
- strutture operative;
- responsabilità;
- destinatarie/i;
- risorse finanziarie;
- indicatori;
- timeline;
- priorità;
- trend.

CONTATTI

Eventuali domande riguardanti la Politica Generale per la Parità di Genere, comprensiva dei suoi allegati, possono essere indirizzate alla Responsabile Pari Opportunità, Sara Cirincione, designata dal Presidente di Coop Lombardia in data 01/03/2022.

Data 15/01/2024

Comitato Guida

Coop Lombardia

Il Presidente

Alfredo De Bellis