

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

1. PREMESSA

Gulliver Società Cooperativa Sociale ha iniziato da tempo a interrogarsi e impegnarsi sulla qualità del lavoro nella propria organizzazione, dotandosi di un Codice Etico nel 2015, che si è poi sviluppato attraverso percorsi formativi e di partecipazione rivolti a tutti/e i/le dipendenti, diventando nel 2020 un Codice dei comportamenti etici in servizio. Tale documento regola, dal punto di vista etico, le relazioni esterne e interne alla cooperativa e descrive tutti i principi, i valori e le linee di condotta che la Cooperativa volontariamente si impegna a rispettare, in particolare i 6 valori fondanti individuati sono: RESPONSABILITÀ, RISPETTO, PROFESSIONALITÀ, LEGALITÀ, EQUITÀ, TRASPARENZA.

Inoltre, le politiche di gestione del personale, oltre a poggiarsi sul rispetto della normativa in materia di lavoro e di salute e sicurezza sul lavoro, e sull'applicazione del CCNL, si fondano sul rispetto delle pari opportunità e su criteri di trasparenza nelle procedure di selezione e assunzione.

Va ricordato altresì che dal 2016, i soci della Cooperativa vengono chiamati a definire gli obiettivi strategici attraverso specifiche azioni di coinvolgimento, predisposte dal gruppo di Pianificazione Strategica Aziendale Partecipata (PSAP). Questo processo organizzativo molto importante, orienta e aiuta ad pianificare le scelte fondamentali dell'organizzazione lavorando su alcuni temi chiave, che seguono su cinque direttrici 1) Innovazione – Sviluppo – Welfare; 2) Lavoro - Formazione – Equità; 3) Economia – Finanza; 4) Sicurezza sul Lavoro – Sostenibilità Ambientale; 5) Etica – Legalità.

È in questo quadro che, nel corso dell'anno 2024 la Cooperativa sviluppa la sua Politica per la Parità di Genere, vista non solo come una scelta etica ma anche strategica, con la quale Gulliver si impegna ad avviare percorso sistemico di cambiamento culturale integrando le proprie politiche per la parità di genere anche con l'adozione e l'applicazione delle linee guida contenute nella prassi di riferimento UNI/Pdr 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere" che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni..

2. POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La politica per la parità di genere in Gulliver muove da un focus di attenzione sul tema già presente all'interno della Cooperativa, facente parte di un insieme di obiettivi strategici e azioni per lo sviluppo di una cultura inclusiva e attenta alle pari opportunità.



Tale tematica è di enorme rilevanza in Gulliver, essendo una Cooperativa molto connotata al femminile: le donne, infatti, rappresentano l'89% dei dipendenti, con un'età media di 42 anni e con una media, nell'ultimo quinquennio, di 100 donne che rientrano al lavoro dopo l'astensione per maternità ogni anno.

Gulliver si impegna a rispondere alla domanda di valorizzazione di cui le donne che lavorano in cooperativa sono portatrici, perseguendo l'obiettivo di promuovere le pari opportunità nel lavoro così come nel contesto sociale, sviluppando prassi di conciliazione fra i tempi di vita e lavoro ed evitando qualsiasi discriminazione.

Per questo Gulliver si impegna ad adottare la presente Politica per la Parità di Genere mirante a definire regole che assicurino la messa in pratica di questi principi a tutti i livelli dell'organizzazione e nei servizi che essa offre. In particolare, l'obiettivo generale da perseguire consiste nella costruzione e nel mantenimento di un ambiente di lavoro in cui la Parità di Genere in primis, e più in generale le pari opportunità per qualsiasi persona, siano presenti a tutti i livelli dell'organizzazione.

Nello specifico, questa politica si propone di abbattere qualsiasi stereotipo e pregiudizio e a promuovere azioni nell'ambito della gestione delle risorse umane, affinché non si registri alcun eventuale gender gap nella presenza femminile in ruoli chiave e nelle retribuzioni, si favorisca l'empowerment delle donne nell'organizzazione, si diffonda sempre più una cultura di equilibrio tra i generi.

Per ottenere risultati concreti riguardo alle finalità sopra descritte, Gulliver, a partire dall'adozione di questa politica:

- definisce un piano di azione strategico per il miglioramento continuo dell'inclusione nell'organizzazione;
- misura gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione e il controllo di specifici indicatori chiave di prestazione (KPI), che trovano riferimento specifico negli indicatori della UNI/PdR 125:2022 e che mostreranno come l'organizzazione progredirà verso gli obiettivi prefissati;
- integra il sistema di gestione per la qualità già presente della documentazione utile a garantire nel tempo lo sviluppo della politica e la verifica delle azioni realizzate.

A partire dall'attenzione alla gender equality che contraddistingue la Cooperativa – e che le è valsa un riconoscimento AIRCES per due anni consecutivi grazie alla rendicontazione di genere nel proprio bilancio sociale – si individua il suo impegno in tutte le aree di gestione delle risorse umane, in particolare per i sei processi di seguito descritti. Processi che coprono l'intero ciclo di vita della risorsa nell'organizzazione, dalla selezione alla gestione, alla formazione e sviluppo della carriera compresi gli aspetti gestionali legati all'ambiente di lavoro e alla sua integrazione con le fasi di vita delle persone, fino alla conclusione del rapporto di lavoro.



SELEZIONE E ASSUNZIONE

Gulliver si impegna a consolidare il processo di selezione e assunzione nel rispetto di quanto previsto **all'articolo 7 del Codice Etico**: applicando i principi di equità, obiettività, evitando le discriminazioni basate sul sesso, sulla religione o sull'etnia. Ogni persona candidata sarà valutata in modo oggettivo in base alla congruità delle sue competenze rispetto al ruolo da ricoprire.

FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Gulliver in conformità a quanto previsto **nell'articolo 12 del Codice Etico** riconosce il capitale umano come fattore chiave di successo per lo sviluppo della propria attività e ritiene fondamentale stabilire e mantenere rapporti di fiducia con i/le propri/e soci/e dipendenti.

Gulliver si impegna affinché le capacità e le legittime aspirazioni delle singole persone possano trovare piena realizzazione nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Gulliver si impegna a offrire pari opportunità di lavoro e di crescita professionale a tutti/e i/le soci/e e dipendenti sulla base delle capacità e delle competenze professionali evitando discriminazioni basate sul sesso, sull'orientamento sessuale, sulla religione, sull'etnia, nonché favoritismi e nepotismo.

EQUITÀ SALARIALE

Gulliver si impegna a garantire a tutti/e i/le soci/e e dipendenti retribuzioni eque, dignitose, rispettose di quanto previsto nel CCNL e nei contratti integrativi, indipendentemente dal sesso, dall'orientamento sessuale, dalla religione e dall'etnia.

GENITORIALITÀ, CURA, WORK-LIFE BALANCE

Gulliver, fin dalla sua costituzione, ha adottato politiche di welfare aziendale, che promuovono il benessere del lavoratore, e particolare attenzione è stata e viene posta al sostegno della maternità: la retribuzione durante il periodo della maternità obbligatoria, anche se anticipata, viene integrata fino a concorrenza del 100% della stessa; questo istituto è diventato obbligatorio per tutte le cooperative con il rinnovo del CCNL di gennaio 2024. Per le socie e per i soci sono previsti sconti della retta nei posti privati dei nidi e nei centri estivi.

Gulliver si impegna, in continuità con il passato, a consolidare le politiche di work -life balance come la possibilità di fruire del lavoro da remoto e della flessibilità oraria in entrata, in uscita, in pausa pranzo nei servizi in cui è possibile realizzarle; la possibilità di ridurre, anche solo temporaneamente, l'orario di lavoro, la possibilità di fruire di un sistema di mobilità interna.



Nel 2021, Gulliver ha partecipato alla ricerca della Commissione Pari Opportunità di Legacoop Emilia Romagna che ha dato origine alla pubblicazione ad un quaderno dal titolo «Smart working di genere? No, grazie!»

Gulliver si impegna, in continuità con il passato, a promuovere iniziative per la salute e il benessere del proprio capitale umano; a fornire supporto psicologico e di counseling a tutti/e i/le dipendenti e anche ai loro familiari, in caso di necessità; ad erogare tre giorni di permesso retribuito, ulteriori rispetto al CCNL, per le necessità di cura del coniuge o di un familiare fino al 2° grado di parentela nel caso di comprovata infermità.

ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI MOLESTIA FISICA, VERBALE, DIGITALE SUI LUOGHI DI LAVORO

Gulliver in conformità a quanto previsto **nell'articolo 12 del Codice Etico** esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, come ad esempio la creazione di ambienti di lavoro ostili nei confronti di singoli soggetti o di un gruppo di soggetti.

Ogni 25 novembre, Gulliver aderisce alla **Giornata Internazionale contro la Violenza sulle Donne promuovendo o organizzando iniziative sul territorio e nei Servizi** e partecipa attivamente alle iniziative programmate dalla la Commissione Pari Opportunità di Legacoop Estense, per sensibilizzare e informare sul tema sia i/le soci/e sia i/le dipendenti sia la collettività.

La Politica di Parità di Genere è:

- a) definita dalla Direzione e approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate;
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione al *management* aziendale;
- d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- e) coordinata da una figura responsabile, designata dal *management* e in possesso di competenze organizzative e di genere.



3. ADOZIONE DELLA POLITICA

La presente politica di Parità di Genere è:

- approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- resa disponibile sul sito aziendale visionabile all'indirizzo <https://www.gulliver.mo.it>
- inviata ai/alle dipendenti tramite posta elettronica aziendale per garantire l'adeguata diffusione dei principi di cui al Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La politica per la Parità di genere e l'inclusione è indirizzata a tutti i soggetti che operano all'interno dell'organizzazione - soci e socie, lavoratori e lavoratrici, collaboratori e collaboratrici - nonché sostenuta all'esterno, nei confronti dei propri stakeholder (clienti, fornitori, enti locali, parti sociali, ...).

Tutto il personale di Gulliver ha la possibilità di inoltrare eventuali segnalazioni e istanze all'indirizzo e-mail del Comitato per la Parità di Genere **pariopportunita@gulliver.mo.it**

Modena, 2 settembre 2024