



POLTICA PER LA PARITA' DI GENERE

La presente Politica per la Parità di Genere e per la diversità e l'inclusione definita dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Iride s.c.s. e dal Comitato Guida per la Parità di Genere definisce i principi, gli obiettivi e le linee guida che rappresentano l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile.

A tale scopo, Iride s.c.s. garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno della Società, selezione, accesso alla formazione (sui principi etici e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione) e ai percorsi di crescita anche retributiva, sia improntata al principio delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia. La Cooperativa ha adottato idonei sistemi di segnalazione e monitoraggio per garantire, identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

Iride s.c.s. ha deciso di adottare la presente Politica aziendale orientata alla riduzione del *gender gap* in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità/paternità e orientata a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l'obiettivo di colmare eventuali gap, prevedendo altresì un budget finalizzato.

La presente Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con la Cooperativa.

A Tal fine Iride s.c.s. si impegna a:

- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento ed ha per questo stabilito l'obiettivo di definire strumenti di incentivazione aziendale, che prevedano iniziative per migliorare il benessere delle persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico;

IRIDE SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Piazza Carlo Alberto, 49 - 95048 Scordia (CT)

P.IVA: 04229280872 - Tel/Fax: 0933 1863004

E-mail: info@iridecoop.it PEC: iridescs@pec.it





- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- prevenire ogni forma di abuso e di molestia di genere mediante l'individuazione di possibili rischi e l'attuazione di azioni di mitigazione degli stessi, la segnalazione di sospetti o fatti inerenti abusi, la tutela della riservatezza e di possibili ritorsioni sul segnalante, l'avvio di adeguate indagini e la piena risoluzione di eventuali riscontri in ottica di repressione e tolleranza zero dei fenomeni.

Iride s.c.s ha definito obiettivi dettagliati per il pieno raggiungimento della Parità di Genere nel Piano Strategico e monitora costantemente gli indicatori di prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- *Cultura e strategia*: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere;
- *Governance*: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- *Processi HR*: attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- *Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda*: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;
- *Equità remunerativa per genere*: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione;
- *Tutela della genitorialità e conciliazione vita - lavoro*: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

All'interno di ciascuna Area, sono stati identificati:

- a) i processi aziendali correlati con i temi relativi alla parità di genere;
- b) i punti di forza e di attenzione per ogni area tematica: in particolare è stata effettuata una disamina che ha permesso di analizzare i rispettivi processi organizzativi all'interno di un quadro



generale, che considerava anche le misure già in essere, nonché di focalizzare gli aspetti che contraddistinguono o meno l'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;

- c) gli obiettivi specifici da raggiungere, sulla base dell'analisi dei gap emersi come differenza tra i punti di forza e di attenzione, che hanno costituito la base sulla quale creare e modulare gli obiettivi di miglioramento, o di sviluppo, per rendere i processi della Cooperativa, con riferimento alla parità di genere, ancora più efficaci e inclusivi;
- d) le corrispondenti azioni/strumenti da porre in essere per allineare le prestazioni della Cooperativa alle previsioni previste all'interno dei KPI;
- e) le Direzioni/Aree responsabili dell'attuazione di ciascuna azione;
- f) la frequenza di monitoraggio;
- g) lo slot temporale di raggiungimento di ogni obiettivo;
- h) le azioni per promuovere l'equilibrio e la prospettiva di genere, promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori e le azioni di monitoraggio.

Il Piano Strategico si struttura su otto aree principali:

- 1) Cultura, comunicazione e sensibilizzazione: Iride s.c.s., da sempre attenta alla promozione dei valori della parità di genere e dell'inclusione, si impegna a rafforzare la cultura della *gender equality* anche attraverso strumenti di comunicazione, sensibilizzazione e formazione. Infatti, la Cooperativa riconosce la *comunicazione* (sia interna che esterna) come elemento fondamentale per promuovere l'impegno dell'organizzazione, nonché i risultati raggiunti. A tal fine, ha inserito sul proprio sito istituzionale una sezione dedicata alla parità di genere ed inclusione alla diversità, con l'indicazione di *news*, approfondimenti e la diffusione dei progetti realizzati da Iride in relazione al tema della parità e della diversità.
La Cooperativa, inoltre, riconosce la *formazione* e la *sensibilizzazione* del personale come strumenti fondamentali per diffondere una cultura del cambiamento e per la crescita professionale e personale delle risorse impiegate. Per tale ragione, si impegna ad implementare la formazione sulla Diversità e Inclusione e sulla Parità di Genere e a favorire la partecipazione ad eventi, convegni sui temi dell'inclusione e della parità di genere, organizzati dalla cooperativa stessa;
- 2) Selezione e assunzione: al fine di garantire l'uguaglianza di genere nei processi di selezione e assunzione, Iride si ispira a principi di meritocrazia, trasparenza, equità e pubblicità delle procedure attuate. La Cooperativa, infatti, intende predisporre una procedura di inserimento del personale neoassunto, che tenga conto della parità di genere e dell'inclusione, anche al fine

IRIDE SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Piazza Carlo Alberto, 49 - 95048 Scordia (CT)

P.IVA: 04229280872 - Tel/Fax: 0933 1863004

E-mail: info@iridecoop.it PEC: iridescs@pec.it





di svilupparne il senso di appartenenza, escludere dalle Commissioni esaminatrici delle procedure di selezione dipendenti che si siano resi protagonisti di episodi di discriminazione, qualora accertati da provvedimento disciplinare e con durata di esclusione commisurata alla gravità della relativa condotta discriminatoria;

- 3) Gestione della carriera e sviluppo delle risorse: La Cooperativa riconosce l'importanza di garantire una gestione della carriera che consenta, con riferimento a tutte le funzioni aziendali, pari opportunità di accesso ad entrambi i generi. In tale contesto, la formazione rappresenta uno strumento fondamentale per la crescita professionale delle risorse impiegate e per garantire la parità di genere, anche a livello apicale e nei ruoli di responsabilità. Nell'ambito della gestione della carriera e, più in generale, delle risorse umane assume rilievo il monitoraggio, nonché l'eventuale successiva analisi periodica del *turnover* in base al genere, al fine di verificare la solidità dell'organico e l'attrazione ed il mantenimento di figure rilevanti per l'organizzazione. In particolare, si intende favorire opportunità di formazione specificatamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di *leadership*, per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato nei ruoli manageriali. Inoltre, si intende prevedere un report delle richieste di congedo di maternità, al fine di garantire pari opportunità di carriera alle lavoratrici che rientrano dal congedo di maternità e per verificare che non vi siano stati abbandoni del posto di lavoro;
- 4) Equità salariale: in ambito di parità e trasparenza retributiva, la Cooperativa si impegna – nel rispetto e nella tutela dei dati personali dei lavoratori – a rendere nota negli avvisi di selezione del personale quale sia la fascia retributiva delle posizioni ricercate, relativamente ai livelli professionali ivi indicati e a fornire, alle rappresentanze dei lavoratori, previa richiesta, statistiche sui livelli retributivi medi per categorie di dipendenti con la medesima qualifica, suddivisi per genere;
- 5) Genitorialità e cura: ai fini della tutela della genitorialità, occorre soffermarsi sull'importanza delle *policy* relative al congedo di maternità/paternità ed in generale al congedo parentale. A tal proposito, è necessario promuovere iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, nonché prevedere interventi che tutelino la relazione tra persona ed azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità stessa. Di conseguenza, Iride si impegna a predisporre un programma informativo per tenere aggiornate anche le risorse in congedo di maternità circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro, prevedere l'attuazione di piani di formazione da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità, in modo da promuoverne il coinvolgimento e facilitare loro il rientro sul posto di lavoro e pianificare iniziative specifiche per supportare il personale al loro rientro da

IRIDE SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Piazza Carlo Alberto, 49 - 95048 Scordia (CT)

P.IVA: 04229280872 - Tel/Fax: 0933 1863004

E-mail: info@iridecoop.it PEC: iridescs@pec.it





un congedo parentale, con iniziative di intervento mirato, individuando uno strumento per rilevare metodologicamente e sistematicamente anche i bisogni di conciliazione.

- 6) Conciliazione vita – lavoro: al fine di facilitare il congiungimento dell'attività professionale con le responsabilità familiari, la Cooperativa si impegna ad utilizzare forme flessibili di lavoro, come il lavoro agile, prediligere l'erogazione dei corsi di formazione in modalità da remoto e in fasce orarie coincidenti con il normale orario lavorativo e adottare le misure necessarie affinché, ove possibile, ogni qualvolta siano convocate riunioni in presenza, vi sia la contestuale possibilità di parteciparvi anche in videoconferenza;
- 7) Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro: per far fronte a qualsiasi forma di abuso, la Cooperativa si impegna ad individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro, prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma e assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- 8) Sistema di monitoraggio e aggiornamento: Iride si impegna a delineare gli obiettivi di miglioramento sulle singole Aree, procedendo, altresì, anche all'aggiornamento del Piano Strategico, ove ciò sia ritenuto necessario.

Iride s.c.s. predispone e diffonde agli stakeholder la presente Politica relativa al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo la coerenza tra i principi della Politica e gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali di Qualità, Ambiente, Sicurezza delle Informazioni Sicurezza e con il Codice Etico adottati dalla società.

Al personale e alle collaboratrici/collaboratori esterni che operano con continuità con l'organizzazione, è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni due anni durante le attività di riesame del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere

Il Consiglio di Amministrazione