

	Tipologia documento:	Codice documento:	
	Documento operativo		PDG-08
	Titolo documento:		
<b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE</b>			
Revisione	Data	Pag.	
1	11/09/2023	1 di 2	

## POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Medihospes Cooperativa Sociale ha definito politiche sulle tematiche di parità di genere per garantire un ambiente di lavoro inclusivo nei confronti di chiunque e per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di *sviluppare l'empowerment femminile* nelle attività di business.

La Direzione aziendale ha istituito un Comitato interno di Parità di Genere che vigila sugli impegni presi, affidando allo stesso tempo specifiche risorse economiche tali da garantire gli impegni presi.

Il Comitato di Parità di Genere si impegna allo sviluppo e al controllo di un Piano Strategico sui temi di parità di genere che definisca gli indicatori applicabili all'organizzazione, i punti di forza e debolezza su cui intervenire, gli obiettivi, le azioni per raggiungere la parità di genere e i percorsi formativi in termini di parità di genere.

Impegni e obiettivi vengono revisionati annualmente dalla Direzione alla presenza del Comitato stesso.

### 1. L'impegno di Medihospes Cooperativa Sociale in tema di parità di genere

Medihospes Cooperativa Sociale:

- tratta tutti i suoi collaboratori allo stesso modo, garantendo pari opportunità e condizioni;
- ha stabilito processi di gestione e sviluppo del personale a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione quali: selezione ed assunzione, retribuzione, on-boarding neutrali, promozione e valutazione delle prestazioni individuali;
- ha definito modalità di crescita professionale (mobilità interna) eque per tutto il personale e un avanzamento di carriera (successione) imparziale. Sono garantiti a ogni dipendente pari opportunità e diritti, ogni scelta è dettata da un principio di merito e/o professionalità coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- garantisce un'equa e paritaria partecipazione a percorsi di formazione e di valorizzazione a tutto il personale, con la presenza di entrambi i sessi (inclusi corsi sulla leadership). La scelta di iscrivere o meno un dipendente a un corso di formazione è dettata da criteri di merito oppure da corsi di aggiornamento professionale obbligatori (dovuti a norme tecniche specifiche o modifiche a regolamenti cogenti), lasciando comunque ad ogni collaboratore, che voglia accrescere il proprio bagaglio culturale, la libertà di partecipare;
- contrasta ogni forma di discriminazione per motivi di razza, di casta, di nazionalità, di origine, di religione, di handicap, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età.
- garantisce che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi e/o convegni;
- non permette comportamenti minacciosi e offensivi o volti allo sfruttamento, inclusi gesti, linguaggio, abusi verbali, contatto fisico, coercizione mentale, fisica o sessuale;

	Tipologia documento:	Documento operativo	Codice documento:	PDG-08
	Titolo documento:			
	<b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE</b>			
	Revisione	Data	Pag.	
	1	11/09/2023	2 di 2	

- informa e forma il personale per garantire la sensibilizzazione sulle tematiche di parità di genere;
- ha definito strumenti di segnalazione per garantire a ogni dipendente di esprimere la propria opinione anche in assoluto anonimato, di poter comunicare spunti di miglioramento, di poter effettuare segnalazioni in termini di parità di genere ed essere tutelato/a da eventuali ritorsioni;
- ha nominato al suo interno un referente a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di molestie e mobbing;
- garantisce che a seguito di reclami o segnalazioni in termini di parità di genere vi siano controlli condotti da un Comitato non coinvolto nel processo e che lo stesso abbia risorse e strumenti per poter svolgere investigazioni sul caso;
- prevede meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità/paternità;
- si impegna a garantire pari opportunità al momento dell'assunzione e durante il percorso formativo e lavorativo di ogni singolo dipendente, definendo criteri che possano discriminare o ledere in base al genere e favorendo la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- si impegna a comunicare a tutte le parti interessate con qualsiasi mezzo il suo impegno nelle politiche di parità di genere e nell'empowerment femminile;
- si impegna a garantire a tutti i suoi dipendenti, qualora ci fossero dei benefit, il mantenimento degli stessi definiti nel contratto di lavoro anche durante i periodi di congedo per maternità/paternità. Si impegna inoltre a definire e applicare modalità di lavoro flessibile per migliorare la conciliazione vita/lavoro.

## 2. Segnalazioni

Al fine di assicurare sia ai dipendenti della Cooperativa che agli stakeholder la possibilità di contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Medihospes Cooperativa Sociale ha predisposto un canale di comunicazione anonimo per garantire a tutti la possibilità di inviare eventuali comunicazioni.

Ogni lavoratore può sporgere reclami e segnalazioni in relazioni a fatti e incidenti rispetto ai temi, incidenti o segnalazioni di violenze o sopraffazioni, KPI non in linea, verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi della UNI/PdR 125:2022.