

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La presente Politica si applica a tutte le persone che operano per Il Colibrì, indipendentemente dal ruolo, dall'inquadramento e dalla tipologia di rapporto, e orienta, per quanto applicabile, anche le relazioni con candidate e candidati, collaboratori e collaboratrici, fornitori, partner e altre parti interessate.

## 1. IMPEGNO PER LA PARITÀ DI GENERE

Il Colibrì Società Cooperativa riconosce la parità di genere, la valorizzazione delle diversità, l'inclusione e l'empowerment femminile quali principi fondamentali della propria cultura organizzativa e del proprio modo di operare.

In coerenza con la UNI/PdR 125:2022, la Cooperativa si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, nel quale ogni persona possa accedere alle medesime opportunità di partecipazione, crescita e sviluppo professionale, indipendentemente dal genere, e nel quale siano prevenute e contrastate discriminazioni, disparità, abusi e molestie.

Il Colibrì Società Cooperativa orienta il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere alle sei aree individuate dalla UNI/PdR 125:2022: cultura e strategia; governance; processi HR; opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda; equità remunerativa per genere; tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

La Direzione promuove e sostiene i principi della presente Politica. Con il supporto del Comitato Guida per la Parità di Genere, li traduce in obiettivi, azioni, responsabilità e strumenti di monitoraggio definiti nel Piano Strategico.

A tal fine, la Direzione assicura la disponibilità delle risorse organizzative ed economiche necessarie all'attuazione e al mantenimento del Sistema di Gestione e al perseguimento degli obiettivi di parità di genere.

## 2. POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

Il Colibrì declina il proprio impegno per la parità di genere nei processi organizzativi e nei diversi momenti della vita professionale delle persone, adottando i principi di seguito definiti.

### 2.1 Selezione, assunzione e inserimento

Il Colibrì impronta i processi di ricerca, selezione e assunzione a principi di equità, imparzialità, inclusione e neutralità rispetto al genere.

La valutazione delle candidature è effettuata sulla base delle competenze, dell'esperienza, delle qualifiche, delle attitudini e degli altri requisiti effettivamente necessari allo svolgimento

del ruolo. Gli annunci e le comunicazioni relative alla selezione sono formulati utilizzando un linguaggio inclusivo e descrizioni delle posizioni professionali neutrali rispetto al genere.

Nei processi di selezione non sono ammesse richieste o valutazioni relative allo stato matrimoniale, alla gravidanza, alla genitorialità o alle responsabilità familiari e di cura.

Le condizioni proposte in fase di assunzione, compresa la determinazione della retribuzione, sono definite in relazione al ruolo, alle responsabilità e agli altri criteri oggettivamente rilevanti per la posizione e non sono influenzate dal genere.

Anche le fasi di inserimento e accoglienza delle nuove persone nell'organizzazione sono gestite secondo principi di inclusione, pari opportunità e rispetto delle differenze, favorendo la conoscenza dei principi adottati dalla Cooperativa in materia di parità di genere.

La Cooperativa monitora la composizione del personale e i propri processi di selezione in ottica di genere, al fine di individuare eventuali squilibri e prevenire discriminazioni, stereotipi o bias nei processi decisionali.

## **2.2 Gestione e sviluppo della carriera**

Il Colibrì promuove pari opportunità di sviluppo e crescita professionale, mobilità interna e accesso ai ruoli di responsabilità, adottando criteri trasparenti e neutrali rispetto al genere, fondati sulle competenze, sulle capacità, sull'esperienza professionale, sui risultati e sulle responsabilità connesse ai diversi ruoli.

Il genere, la maternità, la paternità e le responsabilità familiari e di cura non devono costituire elementi discriminanti nelle decisioni relative all'attribuzione di ruoli e mansioni, alla valutazione delle prestazioni, alle progressioni professionali e alle opportunità di sviluppo.

La Cooperativa favorisce condizioni che consentano a tutte le persone di esprimere il proprio potenziale professionale e presta particolare attenzione all'individuazione e alla rimozione di eventuali ostacoli che possano determinare disparità nelle opportunità di crescita.

L'organizzazione monitora in ottica di genere le progressioni professionali, i passaggi di livello e categoria, la mobilità interna e l'accesso ai ruoli di responsabilità, al fine di individuare eventuali disparità e promuovere condizioni di effettiva parità di opportunità.

## **2.3 Equità e trasparenza retributiva**

Il Colibrì riconosce e promuove il principio della parità retributiva tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

La determinazione della retribuzione e delle progressioni economiche è effettuata sulla base di criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, connessi al ruolo, alle responsabilità, alle competenze, all'esperienza e agli ulteriori elementi rilevanti per la posizione ricoperta.

L'attribuzione di eventuali premi, riconoscimenti economici e benefit è effettuata secondo criteri trasparenti, equi e non discriminatori.

La Cooperativa promuove la trasparenza dei criteri utilizzati per la determinazione delle retribuzioni e delle progressioni economiche e assicura alle persone l'accesso alle informazioni previste dalla normativa applicabile.

Il Colibrì monitora periodicamente i dati retributivi in ottica di genere, analizza gli eventuali differenziali rilevati, ne verifica le cause e, qualora siano individuate disparità non giustificate da fattori oggettivi e neutrali rispetto al genere, adotta appropriate azioni correttive o di miglioramento.

## **2.4 Genitorialità e cura**

Il Colibrì riconosce il valore della genitorialità e delle responsabilità di cura e si impegna affinché maternità, paternità e responsabilità familiari non costituiscano un ostacolo alla permanenza nell'organizzazione, allo sviluppo professionale o alle opportunità di crescita.

La Cooperativa promuove la conoscenza e la fruizione degli strumenti previsti a tutela della maternità e della paternità e favorisce una cultura organizzativa nella quale l'esercizio dei relativi diritti sia riconosciuto e sostenuto, anche promuovendo l'utilizzo dei congedi e delle misure disponibili da parte dei padri.

Il Colibrì tutela la relazione tra la persona e l'organizzazione prima, durante e dopo i periodi connessi alla maternità e alla paternità. Sostiene inoltre il rientro al lavoro attraverso misure di informazione, aggiornamento, accompagnamento e reinserimento, affinché l'assenza connessa alla genitorialità non produca effetti discriminatori sulle opportunità di crescita e sviluppo professionale.

La Cooperativa riconosce inoltre che l'esperienza della genitorialità e della cura può contribuire allo sviluppo e al rafforzamento di competenze personali, relazionali e organizzative valorizzabili anche nel contesto professionale.

## **2.5 Conciliazione vita-lavoro**

Il Colibrì promuove una cultura organizzativa attenta alla conciliazione tra vita personale e professionale e al benessere delle persone, compatibilmente con le caratteristiche delle attività svolte e con le esigenze organizzative dei servizi erogati.

Le misure di conciliazione e le soluzioni organizzative disponibili sono rivolte al personale secondo criteri equi e non discriminatori, indipendentemente dal genere.

Il Colibrì favorisce, compatibilmente con le caratteristiche delle attività, dei ruoli e dei servizi erogati, l'accesso a soluzioni organizzative volte a sostenere la conciliazione vita-lavoro, quali

il part-time e, ove applicabili, forme di flessibilità dell'orario e di lavoro/partecipazione a distanza.

Nell'organizzazione di riunioni, attività formative e altri momenti di partecipazione, Il Colibrì tiene conto, per quanto possibile, delle diverse articolazioni dell'orario di lavoro e delle esigenze di conciliazione, al fine di favorire l'effettiva partecipazione delle persone.

## **2.6 Prevenzione di discriminazioni, abusi e molestie e strumenti di ascolto**

Il Colibrì ripudia e non tollera alcuna forma di discriminazione, abuso, violenza o molestia nei luoghi e nelle relazioni di lavoro e promuove un ambiente fondato sulla dignità, sul rispetto, sull'inclusione e sulla tutela della persona.

La Cooperativa individua e valuta i rischi connessi ad abusi e molestie e pianifica e attua appropriate misure di prevenzione, sensibilizzazione e gestione.

L'organizzazione individua specifiche responsabilità per la prevenzione e la gestione delle situazioni di abuso e molestia.

Il Colibrì mette a disposizione strumenti e canali per raccogliere opinioni e suggerimenti utili al cambiamento e al miglioramento dell'organizzazione. Attraverso gli stessi canali è possibile segnalare comportamenti, situazioni o prassi ritenuti non coerenti con i principi di parità di genere, inclusione e non discriminazione, anche nei processi di selezione e assunzione, sviluppo professionale e promozione, equità retributiva, genitorialità e cura e conciliazione vita-lavoro, nonché in relazione a discriminazioni, abusi e molestie.

Le modalità di accesso ai canali di ascolto e segnalazione, i riferimenti delle funzioni incaricate e le informazioni sul processo di gestione sono comunicati al personale e resi facilmente reperibili attraverso gli strumenti informativi della Cooperativa.

Le segnalazioni sono gestite secondo principi di riservatezza, imparzialità e tutela della persona segnalante, contrastando qualsiasi comportamento ritorsivo o discriminatorio conseguente a segnalazioni effettuate in buona fede. Sono previste modalità che consentono alla persona segnalante di non rendere nota la propria identità.

Il Colibrì monitora inoltre la percezione del personale rispetto ad eventuali situazioni di abuso, molestia, discriminazione o non inclusività, anche mediante strumenti di ascolto e survey periodiche.

## **2.7 Formazione, comunicazione e cultura inclusiva**

Il Colibrì promuove lo sviluppo di una cultura organizzativa fondata sulla parità di genere, sull'inclusione, sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità.

A tale scopo realizza attività periodiche di informazione, sensibilizzazione e formazione rivolte ai diversi livelli dell'organizzazione, compresi i vertici, finalizzate a sviluppare la

consapevolezza sui temi della parità di genere, del valore delle diversità, degli stereotipi e dei bias, anche inconsapevoli, che possono influenzare comportamenti, valutazioni e processi decisionali.

L'accesso alle opportunità formative e di sviluppo delle competenze è promosso secondo principi di equità e senza discriminazioni di genere.

Nella comunicazione interna ed esterna, Il Colibrì promuove l'utilizzo di un linguaggio rispettoso, inclusivo e libero da espressioni discriminatorie o stereotipate.

Nella predisposizione dei propri materiali informativi, istituzionali, promozionali e pubblicitari e nelle eventuali attività di marketing, la Cooperativa si impegna ad adottare una rappresentazione rispettosa, equa, positiva e non stereotipata dei generi, valorizzando il contributo e la presenza delle donne e contrastando rappresentazioni discriminatorie o stereotipate. I contenuti e, ove applicabili, le strategie di comunicazione e marketing sono sottoposti a verifica periodica della loro coerenza con i principi della presente Politica.

## **2.8 Rappresentanza dei generi negli eventi**

Nell'organizzazione di panel, tavole rotonde, convegni, eventi e altre iniziative pubbliche, Il Colibrì assicura un'equa rappresentanza dei generi tra le persone chiamate a intervenire in qualità di relatori e relatrici.

Nella partecipazione ad iniziative organizzate da soggetti terzi, la Cooperativa promuove il medesimo principio per quanto rientra nella propria sfera di influenza.

## **3. ATTUAZIONE, DIFFUSIONE E MIGLIORAMENTO**

Gli impegni assunti con la presente Politica sono tradotti in obiettivi e azioni specifici e misurabili nell'ambito del Piano Strategico per la Parità di Genere.

La Direzione, con il supporto del Comitato Guida, assicura le responsabilità e le risorse necessarie alla loro attuazione e verifica periodicamente il raggiungimento degli obiettivi e l'efficacia delle azioni intraprese, promuovendo il miglioramento continuo delle prestazioni dell'organizzazione in materia di parità di genere.

Il Colibrì promuove il coinvolgimento delle proprie parti interessate sui temi della parità di genere, dell'inclusione e della non discriminazione, favorendo la condivisione di tali principi e l'ascolto di opinioni, suggerimenti e segnalazioni quali elementi utili al miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La presente Politica è comunicata a tutto il personale, resa disponibile alle parti interessate e pubblicata sul sito web aziendale, affinché sia accessibile sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione.

La Politica è sottoposta a riesame periodico da parte della Direzione, con il supporto del Comitato Guida, al fine di assicurarne nel tempo l'adeguatezza e la coerenza con gli obiettivi dell'organizzazione, con l'evoluzione del contesto e con i principi della UNI/PdR 125:2022.

Gli esiti del monitoraggio e del riesame sono documentati e utilizzati per aggiornare, ove necessario, obiettivi, azioni, responsabilità e risorse del Piano Strategico, assicurando la tracciabilità delle decisioni e delle azioni di miglioramento.

La Direzione

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and strokes, positioned below the text "La Direzione".