

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Documento del Sistema di gestione per la parità di genere — UNI/PdR 125:2022

Organizzazione	CONFCOOPERATIVE ALPE ADRIA		
Documento	Politica per la parità di genere	Codice	POL-PG
Riferimento	UNI/PdR 125:2022	Versione	3.0
Data	31/05/2026	Stato	Vigente

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione
0.0	30/03/2023	Prima emissione
1.0	30/10/2025	Revisione: inserimento politiche in materia di Rappresentanza di genere nei <i>panel</i> degli eventi; Partecipazione paritaria ai percorsi formativi e di <i>leadership</i> ; <i>Marketing</i> e comunicazione
2.0	31/05/2026	Revisione generale: nuovo formato grafico, integrazione descrittiva degli elementi di governance del sistema, allineamento alla UNI/PdR 125:2022 e alle FAQ Accredia-UNI ed. 2026, correzioni redazionali

Scopo e impegno dell'organizzazione

La nostra organizzazione, come stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale di tutte le persone che operano al suo interno. In tal senso vuole valorizzare le diversità presenti nei diversi ruoli e mantenere processi capaci di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'organizzazione concentra i propri sforzi nelle sei aree previste dalla UNI/PdR 125:2022:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare «valore sociale» apprezzato nel contesto economico e istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che essa conduce.

La presente politica è definita e approvata dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida, ed è coordinata da una figura responsabile designata dal management e dotata di competenze organizzative e di genere. L'Alta Direzione assegna le risorse, le responsabilità e l'autorità necessarie al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi di parità di genere, ivi compreso un budget dedicato. La composizione del comitato guida, i ruoli e le responsabilità di dettaglio sono definiti negli specifici documenti del sistema di gestione.

Risultati e soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti e agli indicatori stabiliti nelle singole aree, siano di reale e concreto apprezzamento da parte delle parti interessate ai risultati prodotti dal sistema di gestione.

Con la volontà di porre attenzione a tale soddisfazione in ogni momento e circostanza della vita lavorativa, l'organizzazione ha scelto di guardare a tale «ciclo di vita» attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione di abusi e molestie

Per ciascuno di tali aspetti l'organizzazione ha stabilito politiche più specifiche, riportate di seguito. A ciascuna politica, che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, sono associati obiettivi di parità specifici e misurabili, indicati nel piano strategico.

Comunicazione, diffusione e riesame della politica

La politica è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate ed è oggetto di formazione e sensibilizzazione del management. È resa disponibile sul sito web dell'organizzazione, per la consultazione sia interna sia esterna. La politica è sottoposta a revisione periodica, con cadenza almeno annuale, in sede di riesame della Direzione, e viene riconfermata o aggiornata in funzione dei risultati dei monitoraggi e degli eventuali cambiamenti normativi e organizzativi. Le modalità operative di comunicazione, formazione, diffusione e riesame sono descritte nei relativi documenti del sistema di gestione.

Politiche specifiche per la parità di genere

In relazione all'analisi dei propri processi, l'organizzazione ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei punti seguenti. Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla UNI/PdR 125:2022;
- le esigenze delle persone presenti in organizzazione, viste come parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

Selezione ed assunzione (recruitment)

Nelle attività di selezione e assunzione del personale, l'organizzazione rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata è esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione prendono in considerazione le qualità personali quali professionalità, competenza, specializzazione ed esperienza;
- la selezione non prevede questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la presenza dei generi nell'organico è mantenuta bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;

- i ruoli di dirigente, responsabile di business unit, di riporto al vertice e con delega di budget sono distribuiti in maniera equilibrata tra i generi;
- la posizione lavorativa prevista in fase di assunzione prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile sono mantenute bilanciate.

Gestione della carriera

L'organizzazione è consapevole che i risultati raggiunti dipendono anche dalle persone che vi lavorano e riferisce ogni occasione di sviluppo di carriera ai soli risultati e al merito della persona, a prescindere dal genere. Nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- l'attribuzione di ruoli e mansioni considera un bilanciamento di leadership tra i generi;
- la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione sono rivolte indifferentemente dal genere;
- i percorsi di carriera sono accessibili a tutte le persone, che possono verificare in maniera trasparente il mantenimento degli equilibri di parità di genere;
- l'ambiente lavorativo assicura a tutte le persone la possibilità (tecnologica e fisica) di esprimersi, nonché il benessere inteso come sicurezza e comfort;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza è un processo fondamentale per rimuovere eventuali ostacoli di carriera e riequilibrare la leadership tra i generi;
- in coerenza con i requisiti normativi vigenti e con il relativo indicatore di governance della prassi, almeno 1/3 del Consiglio di Amministrazione è rappresentato dal genere meno rappresentato;
- le fasi di distacco del personale dall'organizzazione (es. licenziamento) sono esaminate monitorando il turnover in base al genere;
- le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento tra i generi in riferimento al livello funzionale.

Equità salariale

In fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, l'organizzazione intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere e non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel determinare, corrispondere e modificare la retribuzione rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità; eventuali benefit e premi si intendono basati esclusivamente sui risultati prodotti e riconosciuti;
- la retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit sono documentate e accessibili all'intero staff;
- i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff;
- a chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

Genitorialità e cura

L'organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando maternità e paternità attraverso attività volte a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare l'impegno tra lavoro e nuove necessità. Sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- la maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità è promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- i rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- l'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare con iniziative concrete le attività di cura (caregiving);
- l'organizzazione si impegna a mantenere e/o ampliare i *benefit* al personale al rientro dai congedi di maternità/paternità e/o parentale.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

L'organizzazione intende offrire al personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento che tenga conto sia degli obiettivi di business sia del benessere psicofisico della persona, derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi sono i seguenti:

- le misure di work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione adotta part-time, flessibilità degli orari e smart working;
- l'organizzazione consente il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per le attività di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Prevenzione di abusi e molestie

L'organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia e, a tale proposito, esercita un'attività di prevenzione e contrasto del fenomeno con approccio a tolleranza zero. Attua la prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- l'individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie;
- la pianificazione di azioni di prevenzione in relazione a tali rischi;
- la possibilità di segnalare, anche in forma anonima e tramite il canale di whistleblowing, sospetti o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- l'assoluta tutela delle persone segnalanti da eventuali successive ritorsioni;
- l'analisi e la comprensione di eventuali episodi di abusi e molestie;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

Rappresentanza di genere nei panel degli eventi

L'organizzazione si impegna a garantire che i panel e i relatori selezionati per eventi, convegni, webinar e altre attività pubbliche riflettano una rappresentanza di genere equilibrata e non discriminatoria. Per tutti gli eventi promossi o copromossi, la composizione dei panel persegue la presenza di almeno il 40% del genere meno rappresentato, salvo motivate e documentate eccezioni tecniche. Le azioni operative e di supporto prevedono:

- costituire e aggiornare una banca dati interna di relatrici e relatori, con ricerca attiva di esperte;
- inserire la verifica della composizione di genere tra i criteri di approvazione degli eventi;
- pubblicare nella pagina dell'evento una breve dichiarazione di principio sulla rappresentanza di genere.

Partecipazione paritaria ai percorsi formativi e di leadership

L'organizzazione garantisce pari accesso e pari opportunità di partecipazione a corsi, percorsi di sviluppo professionale, programmi di leadership e iniziative di valorizzazione delle competenze, per tutte le persone e indipendentemente dal genere. Le selezioni per i percorsi formativi sono trasparenti, basate sul merito e orientate al riequilibrio della rappresentanza. Le azioni operative e di supporto prevedono:

- offrire modalità formative flessibili (blended, e-learning, orari differenziati);
- prevedere borse, voucher o contributi per facilitare la partecipazione di persone con responsabilità di cura;
- avviare programmi di mentoring, sponsorship e percorsi di leadership dedicati al riequilibrio dei gap di rappresentanza.

Marketing e comunicazione

L'organizzazione si impegna a condurre tutte le attività di comunicazione interna ed esterna, marketing e promozione in modo inclusivo e rispettoso della parità di genere. Contenuti, immagini, linguaggio e scelta dei testimonial devono evitare stereotipi e garantire una rappresentazione equilibrata. Le azioni operative e di supporto prevedono:

- redigere e diffondere linee guida operative per una comunicazione inclusiva (linguaggio, immagini, scelta dei testimonial, accessibilità);
- integrare la checklist di inclusività nei processi di approvazione delle campagne;
- organizzare formazione obbligatoria sul linguaggio inclusivo e la rappresentazione di genere per il personale coinvolto;
- eseguire audit semestrali dei materiali e pubblicare le principali evidenze e azioni correttive.

Udine, lì 31 maggio 2026



