	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE	Rev.00
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	26/07/2024
		Pagina 1 di 2

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE


La presente Politica per la Parità di Genere di Fabula Onlus definisce i principi, gli obiettivi e le linee guida per promuovere l'uguaglianza di genere, valorizzare le diversità e sostenere l'empowerment femminile. Questa politica è rivolta a tutti i dipendenti e agli stakeholder, sia interni che esterni, con l'obiettivo di influenzare positivamente la rete di valore dell'organizzazione e servire da modello per altre realtà aziendali.

La Direzione di Fabula Onlus riconosce l'importanza della parità di genere e ha deciso di implementare un sistema di gestione conforme al documento UNI/PdR 125:2022. Questo sistema guida le strategie, gli obiettivi e le azioni per ridurre le disparità di genere e promuovere la diversità in termini di età, cultura, abilità fisiche, orientamenti sessuali e contesto multiculturale.

Gli obiettivi di Fabula Onlus sono allineati sia con la norma UNI/PdR 125:2022, sia con gli obiettivi della Comunità Europea per il periodo 2020/2025 sulla parità di genere.

In particolare, l'organizzazione si impegna a:

- Il rispetto del principio costituzionale di parità ed uguaglianza all'interno dell'Azienda e nel quotidiano esercizio dell'attività lavorativa;
- Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo;
- L'adozione di politiche per prevenire qualsiasi genere di discriminazione all'interno del luogo di lavoro, anche in base al sesso, nonché durante il processo di assunzione del personale;
- Organizzazione di corsi di formazione e di iniziative volte alla promozione dei principi di uguaglianza e di parità di genere di cui la direzione si fa garante;
- Previsione di Politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita lavoro;
- Previsione di opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzione;
- La tutela dell'equità remunerativa per genere;
- Una revisione periodica della presente politica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione;
- La promozione dei principi e degli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione al "gender gap";
- La predisposizione di adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti ad identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- La garanzia di accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;
- La predisposizione di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare;
- L'adozione di procedure di selezione che prevengano la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias;

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE	Rev.00
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	26/07/2024
		Pagina 2 di 2

- L'adozione di processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- Il rispetto del principio di bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- La garanzia che le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale siano rivolte all'intero organico aziendale;
- La cura di un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;
- L'adozione di una policy specifica per i congedi di maternità o di paternità e che preveda modalità di informazione continua circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
- L'adozione di misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti (laddove possibile in relazione alla organizzazione delle attività/ servizi: smart working; accesso al part time; misure di flessibilità ed elasticità dell'orario...)

La Direzione di Fabula Onlus valuta le competenze e le capacità del proprio personale ragionando in un'ottica di meritocrazia e parità di genere, di inclusione e innovazione, nel rispetto della propria cultura organizzativa centrata sulla valorizzazione di tutte le persone coinvolte ed impegnate nei processi di lavoro. A partire da questo assunto di base i principi inerenti alla parità di genere che guidano Fabula Onlus sono la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Il suddetto principio si applica sulle politiche di selezione ed assunzione del personale, sulla formazione, sulla retribuzione e sulla gestione dei rapporti contrattuali in generale; sulle politiche di welfare aziendale; sulla comunicazione affinché sia inclusiva e rispettosa della diversità; sulle azioni di prevenzione e contrasto di qualsiasi discriminazione e/o molestia.

Al fine di assicurare sia ai soci dipendenti della Cooperativa che agli stakeholder la possibilità di contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Fabula Onlus predispone un canale di comunicazione anonimo per garantire a tutti la possibilità di inviare eventuali comunicazioni. Tutti i lavoratori e le lavoratrici possono sporgere reclami e segnalazioni in relazione rispetto alle non congruità delle azioni messe in campo per la parità di genere con la presente Policy e con i KPI, come pure su incidenti o segnalazioni di violenze o sopraffazioni, verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi della UNI/PdR 125:2022.

La Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione nella figura della Responsabile Sistema di gestione della Parità di Genere.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, è stato costituito il Comitato di Guida composto da Valentina Rossi (responsabile risorse umane), Sara Comparini (consigliera CdA), Paolo Ballerio (consigliere CDA e resp. Comunicazione), Stefano Goetz (Vicepresidente).

Ogni anno, in modo trasparente, vengono pubblicate sul sito internet aziendale le informazioni circa il piano strategico di Parità di Genere, al fine di spiegare come la nostra azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema Parità di Genere.