


	Politica per l'Uguaglianza di Genere (GEP - Gender Equality Plan) ai sensi della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022	REV.	0.0
		DEL	13/01/2025
		PAG.	1 di 3

Premessa

Il rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2021) afferma che nessun Paese al mondo ha colmato i divari di genere. Il terzo dei Millennium Development Goals (MDGs) proposti dalle Nazioni Unite (UN) è “to promote gender equality and empower women” ossia promuovere la parità di genere e la leadership femminile. La parità di genere è l’obiettivo n. 5 dei 17 inseriti nell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile. In Italia la maternità dimostra di essere un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro, poiché la scelta di avere un figlio ha effetti fortemente asimmetrici su uomini e donne. Innanzitutto, la maternità comporta una riduzione nella partecipazione femminile al mercato del lavoro: secondo i dati Istat (2019), in Italia il tasso di occupazione delle madri (25-64 anni) è il 54,5%, contro l’83,5% dei padri. In secondo luogo, anche le madri che continuano a partecipare al mercato del lavoro soffrono una sensibile riduzione nei redditi, a fronte di una sostanziale invarianza di quelli dei padri. Una crescente letteratura ha evidenziato come la cosiddetta child penalty – il costo sul mercato del lavoro della nascita di un figlio – sia un fenomeno diffuso in diversi Paesi sviluppati, che colpisce le madri, ma non i padri. Un ulteriore elemento di contesto da considerare è quello legato alla carriera delle donne. Le donne in posizioni manageriali in Italia sono circa il 27% (Istat) del totale. Il glass ceiling, o soffitto di vetro – gli ostacoli che le donne lavoratrici incontrano nella loro carriera per raggiungere posizioni di vertice – è ancora un fenomeno molto diffuso. La letteratura recente sottolinea che le aziende più inclusive sono in grado di creare un valore più elevato. Da decenni sono numerose le evidenze non-accademiche che identificano la correlazione positiva tra la presenza di donne in posizioni decisionali e le performance aziendali. Per l’Italia, sono significativi gli studi condotti con riferimento all’introduzione di quote di genere, un fattore esogeno che aumenta il numero di donne in posizioni decisionali indipendentemente da altri fattori e che quindi permette di identificare in modo rigoroso il rapporto di causa-effetto. Il GEP – Gender Equality Plan – è l’insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l’uguaglianza di genere all’interno di un’organizzazione attraverso cambiamenti istituzionali e culturali. Il GEP trova origine nella Gender Equality Strategy 2020-2025 definita dall’Unione Europea e viene ripresa in Italia tramite la Strategia Nazionale sulla parità di Genere 2021-2025 predisposta dal Ministero per le Pari Opportunità nel luglio del 2021.

La Direzione de **L’Internazionale Soc. Coop.** (di seguito “**L’Internazionale**” o la “**Società**”), nella consapevolezza del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell’ambito della comunità in cui opera e coerentemente con la sua storia e con il contesto socio-culturale-economico, in armonia con il suo assetto organizzativo ed imprenditoriale, ha deciso di implementare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere in conformità allo Prassi di Riferimento **UNI/PdR 125:2022**

	Politica per l'Uguaglianza di Genere (GEP - Gender Equality Plan) ai sensi della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022	REV.	0.0
		DEL	13/01/2025
		PAG.	2 di 3

La Politica per la Parità di Genere (GEP)


La Direzione de **L'Internazionale** riconosce l'uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e per lo sviluppo della Cooperativa.

Per raggiungere e mantenere la parità di genere all'interno della cooperativa la Direzione impegnerà il management, i soci i dipendenti e tutti gli stakeholder ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.

Per favorire tale impegno la Cooperativa promuoverà annualmente la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione inerenti principi etici e best practice relativi ai temi dell'inclusività, parità di genere, sostenibilità e work life balance.

In particolare, la Cooperativa si impegna a garantire, anche attraverso l'adozione di specifiche politiche interne, di un Piano Strategico e di un Sistema di Gestione dedicato, che garantisca che:

- ✓ nessun tipo di discriminazione venga attuata, e in alcun caso tollerata, durante l'intero percorso lavorativo dei dipendenti dalla selezione iniziale fino ai più elevati livelli di carriera passando attraverso la quotidiana routine lavorativa
- ✓ venga favorita, supportata e valorizzata la maternità/genitorialità in tutte le sue fasi
- ✓ tutta la propria comunicazione, sia essa interna o esterna, risulti allineata ai valori della parità di genere
- ✓ siano messe in campo tutte le necessarie attività di prevenzione affinché nessuna forma di abuso fisico, verbale o digitale possa avvenire sul luogo di lavoro
- ✓ la propria Politica per la parità di genere, e ogni suo eventuale aggiornamento, venga comunicato e diffuso all'interno della Cooperativa e resa disponibile sul proprio sito
- ✓ venga assegnato il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di questo piano
- ✓ venga nominato un **Comitato Guida (CG)** per l'efficace adozione e applicazione del GEP
- ✓ i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico
- ✓ venga identificata, approfondita e gestita qualsiasi forma di non inclusività
- ✓ vengano sviluppate le risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, attraverso selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni
- ✓ la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership
- ✓ mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere
- ✓ venga tutelata la maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)

	Politica per l'Uguaglianza di Genere (GEP - Gender Equality Plan) ai sensi della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022	REV.	0.0
		DEL	13/01/2025
		PAG.	3 di 3

- ✓ vengano promosse iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e cooperativa prima, durante e dopo la maternità/paternità.

La Direzione, a seguito di un'approfondita analisi delle normative in vigore e dei documenti di indirizzo delle più importanti istituzioni nazionali e internazionali, ha definito i seguenti temi come assi portanti del piano strategico per ciascuno dei quali il CG dovrà indentificare specifici KPI e prevederne un monitoraggio periodico:

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

Vertici e management saranno valutati anche rispetto al raggiungimento di tali obiettivi legati alla parità di genere.

La Politica per la Parità di Genere de **L'Internazionale** trae il suo fondamento dalle fonti normative di seguito riportate.

Normativa di riferimento

- ✓ UNI PdR 125:2022
- ✓ Standard SA:8000 Certificazione etica e responsabilità sociale
- ✓ Costituzione della Repubblica Italiana, art.3, art.37 per la parità di genere, art.29, art.31 per la tutela della famiglia e della genitorialità
- ✓ Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133)
- ✓ L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)
- ✓ Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'art. 15 della legge n. 53 del 2000
- ✓ Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) Edilizia Cooperative
- ✓ UNI EN ISO 9000 Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario
- ✓ UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità
- ✓ UNI EN ISO 19011 Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale
- ✓ UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 Valutazione della conformità - Requisiti per gli organismi che forniscono audit e certificazione di sistemi di gestione - Parte 1: Requisiti
- ✓ UNI EN ISO 26000 Guida alla responsabilità sociale
- ✓ UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione

Altamura, 13 gennaio 2025

Il Rappresentante Legale

Francesco Cornacchia

