

 il poliedro <small>società cooperativa sociale</small>	POLITICA PER LA PARITÀ	Em. 1 rev. 1
Data: 25.03.2025	Il Poliedro soc. coop.soc. C.so Vittorio Emanuele II, 40, 06012 Città di Castello (PG) Tel. 075/8522655 - email: segreteria@ilpoliedro.org	Pagina 1 di 13

Politica per la parità di Genere e Politiche collegate

Rev.	Data	Motivazione	Redazione Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere	Approvazione Comitato Guida/Organo amministrativo
0	08/01/2024	<i>Prima emissione</i>	Maria Luisa Boco	Alessandra Garavani Maria Luisa Boco Daniele Stocchi
1	25/03/2025	<i>Par. "equità salariale"</i>	Maria Luisa Boco	Alessandra Garavani Maria Luisa Boco Daniele Stocchi

 il poliedro <small>società cooperativa sociale</small>	POLITICA PER LA PARITÀ	Em. 1 rev. 1
Data: 25.03.2025	Il Poliedro soc. coop.soc. C.so Vittorio Emanuele II, 40, 06012 Città di Castello (PG) Tel. 075/8522655 - email: segreteria@ilpoliedro.org	Pagina 2 di 13

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Poliedro società cooperativa sociale nasce nel 1990 in Umbria a San Giustino ed oggi è una tra le più grandi cooperative sociali dell'Umbria. Opera per l'**inserimento lavorativo** di **persone svantaggiate** secondo i principi della legge 381 del 1991. Per questo motivo collabora con i servizi territoriali avviando progetti di integrazione e collocamento lavorativo; al termine di ogni progetto **continuiamo la collaborazione** per il **massimo benessere** delle persone inserite.

Oggi Poliedro conta 161 tra lavoratori e lavoratrici; tutti partecipano alla vita della cooperativa dandone gli indirizzi generali e massimizzando il ruolo culturale della cooperativa all'interno del territorio, contribuendo dunque a migliorare la qualità della vita. La cooperativa lavora in Umbria, Toscana e Marche sia con **enti pubblici** che con **privati**.

La cooperativa si adopera per fornire ai propri clienti **servizi di qualità** e **socialmente sostenibili** anche grazie all'**innovazione** nei metodi di lavoro, alla **professionalità** ed al grande **patrimonio tecnologico** a disposizione.

La sfida della cooperativa è superare la logica del puro e semplice assistenzialismo sociale arrivando a promuovere l'individuo e la sua integrazione sociale attraverso il lavoro, dando dignità e valore alla persona. Per questo motivo l'accezione che meglio racchiude i principi fondanti di Il Poliedro è "impresa sociale", un'impresa in grado di produrre valore aggiunto non solo in termini economici ma soprattutto in termini sociali, di inclusività e parità.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Il Poliedro ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'emancipazione professionale delle donne.

Il conseguimento della certificazione per Il Poliedro rappresenta solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e

 il poliedro <small>società cooperativa sociale</small>	POLITICA PER LA PARITÀ	Em. 1 rev. 1
Data: 25.03.2025	Il Poliedro soc. coop.soc. C.so Vittorio Emanuele II, 40, 06012 Città di Castello (PG) Tel. 075/8522655 - email: segreteria@ilpoliedro.org	Pagina 3 di 13

della promozione dell'uguaglianza di genere, dell'inclusività e dell'integrazione. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltreché per l'immagine e la reputazione in riferimento a principi di eticità, "giustizia sociale e lavorativa" e promozione dell'uguaglianza.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della cooperativa Il Poliedro, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale il Poliedro concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale e nel percorso di crescita professionale;
- ✓ promozione di misure volte alla conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

 il poliedro <small>società cooperativa sociale</small>	POLITICA PER LA PARITÀ	Em. 1 rev. 1
Data: 25.03.2025	Il Poliedro soc. coop.soc. C.so Vittorio Emanuele II, 40, 06012 Città di Castello (PG) Tel. 075/8522655 - email: segreteria@ilpoliedro.org	Pagina 4 di 13

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione della cooperativa Il Poliedro ha effettuato ed effettua periodicamente la valutazione del livello di copertura dei KPI sui cui la Prassi si struttura con obiettivo di adottare tutte le misure possibili per coprire in modo efficace ed efficiente gli indicatori. La cooperativa intende agire principalmente sulle aree che ritiene più "significative" in riferimento alla sua capacità di promuovere azioni di miglioramento per ridurre i gap esistenti in riferimento ai KPI ed in particolare:

- definizione di un piano strategico adeguato ai requisiti della prassi, ma che sia realmente perseguibile e i cui esiti siano misurabili;
- coinvolgimento delle parti interessate principali nella condivisione dei principi di parità di genere, inclusione ed integrazione sui cui si fonda il Sistema per la Parità di Genere della cooperativa;
- esecuzione da parte del Comitato Guida dei compiti affidatigli, con particolare riferimento alle attività di monitoraggio sulla corretta applicazione dei principi enunciati all'interno di questo documento;
- accoglimento quanto più possibile diffuso, nell'ambito delle aree "genitorialità, cura" e "conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)", delle richieste provenienti dai lavoratori e dalle lavoratrici per forme rispetto a lavoro part-time, telelavoro e altre forme di lavoro flessibili.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Il Poliedro ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Il Poliedro si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;

 il poliedro <small>società cooperativa sociale</small>	POLITICA PER LA PARITÀ	Em. 1 rev. 1
Data: 25.03.2025	Il Poliedro soc. coop.soc. C.so Vittorio Emanuele II, 40, 06012 Città di Castello (PG) Tel. 075/8522655 - email: segreteria@ilpoliedro.org	Pagina 5 di 13

- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orario di lavoro flessibile*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, coinvolgimento del personale sui temi delle pari opportunità e del processo di emancipazione professionale femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso momenti di riflessione con le parti interessate, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare il processo di valorizzazione del genere femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le politiche per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica generale, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

 il poliedro <small>società cooperativa sociale</small>	POLITICA PER LA PARITÀ	Em. 1 rev. 1
Data: 25.03.2025	Il Poliedro soc. coop.soc. C.so Vittorio Emanuele II, 40, 06012 Città di Castello (PG) Tel. 075/8522655 - email: segreteria@ilpoliedro.org	Pagina 6 di 13

6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Selezione ed assunzione (recruitment)

La cooperativa ha implementato una procedura volta alla Gestione del Personale che, oltre a definire le fasi di selezione ed assunzione, stabilisce anche i principi di equità, neutralità e parità di genere sui cui queste stesse fasi devono fondarsi.

Il Poliedro si impegna a selezionare ed assumere persone con diverse esperienze ed abilità, perseguendo la parità di genere nelle diverse fasi di selezione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna (attraverso i canali di cui si dota secondo quanto stabilito dalla sua procedura interna), valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze. La cooperativa prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo. A tal fine Il Poliedro ha predisposto un mansionario che descrive le funzioni aziendali in base ai compiti ed ai livelli di inquadramento contrattuale del CCNL di riferimento e questo lo fa in modo neutro rispetto al genere ed ai processi di reclutamento che sono rivolti sia a uomini che a donne. E si impegna, attraverso il Comitato Guida, a monitorare periodicamente, secondo un programma di monitoraggio approvato dal Comitato stesso, l'adeguatezza: della Procedura per la Gestione del Personale in riferimento a requisiti della Prassi, delle modalità di conservazione delle informazioni documentate riferite ad assunzioni/dimissioni/licenziamenti e dei contenuti del Mansionario predisposto.

Gestione della carriera

Il Poliedro pone, durante tutto il ciclo professionale del lavoratore/della lavoratrice, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole

 il poliedro <small>società cooperativa sociale</small>	POLITICA PER LA PARITÀ	Em. 1 rev. 1
Data: 25.03.2025	Il Poliedro soc. coop.soc. C.so Vittorio Emanuele II, 40, 06012 Città di Castello (PG) Tel. 075/8522655 - email: segreteria@ilpoliedro.org	Pagina 7 di 13

esclusivamente sulle capacità personali e livelli professionali che caratterizzano i/le lavoratori/trici. Il Poliedro tende, compatibilmente con le tipologie di attività che svolge, a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro (attualmente con una rappresentatività maggiore del genere femminile) sia per settore specifico sia per specifica mansione. Il Poliedro rivolge a uomini e donne le stesse opportunità formative e di accrescimento delle competenze professionali. La cooperativa, attraverso la procedura interna per la gestione del processo di “comunicazione”, definisce, oltre al piano periodico di comunicazione sulla parità di genere, anche gli strumenti attraverso i quali i lavoratori possono (anche in forma anonima), sia fornire suggerimenti per il miglioramento delle politiche di supporto alla carriera in cooperativa, sia segnalare episodi contrari ai principi di pari opportunità formative e professionali, anche di leadership.

La cooperativa si assume la responsabilità di promuovere la creazione di un ambiente lavorativo inclusivo, che tenga conto della diversità e che tuteli il benessere psico-fisico dei/delle lavoratori/trici. E si impegna, attraverso il Comitato Guida, a monitorare periodicamente, secondo un programma di monitoraggio approvato dal Comitato stesso, l’adeguatezza degli ambienti di lavoro in conformità ai principi di inclusività ed integrazione ed in conformità al Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro definito in riferimento alla valutazione del rischio "abuso/violenze"/molestie" all’interno del Regolamento per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro.

Equità salariale

Il Poliedro nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, a parità di mansione, garantisce la parità salariale a tutto il personale a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età o orientamento sessuale/culturale.

A tal fine Il Poliedro ha predisposto un mansionario che descrive le funzioni aziendali in base ai compiti ed ai livelli di inquadramento contrattuale del CCNL di riferimento, secondo principi di parità retributiva. La cooperativa, attraverso la procedura interna per la gestione del processo di

 il poliedro <small>società cooperativa sociale</small>	POLITICA PER LA PARITÀ	Em. 1 rev. 1
Data: 25.03.2025	Il Poliedro soc. coop.soc. C.so Vittorio Emanuele II, 40, 06012 Città di Castello (PG) Tel. 075/8522655 - email: segreteria@ilpoliedro.org	Pagina 8 di 13

“comunicazione”, definisce, oltre al piano periodico di comunicazione sulla parità di genere, anche gli strumenti attraverso i quali i lavoratori possono (anche in forma anonima), sia fornire suggerimenti per il miglioramento delle politiche di supporto alla al processo di equità salariale, sia segnalare episodi contrari ai principi di equità salariale (che possono essere segnalati anche attraverso apposito modulo di segnalazione di abusi/molestie/violenze).

La cooperativa tende, nonostante il turn over fisiologico e la periodicità strutturale dei servizi (soggetti periodicamente a gara), alla stabilizzazione della propria forza lavoro.

Le politiche retributive adottate dalla cooperativa, comprese quelle specifiche riferite ad eventuali benefit, bonus, programmi di welfare, costituiscono oggetto di formazione/informazione periodica ai/alle lavoratori/trici, che possono concretizzarsi attraverso i diversi canali comunicativi interni a disposizione (bacheca aziendale, messaggi whatsapp, HR Portal Zucchetti, email).

La cooperativa, a tal proposito, ha definito uno specifico programma di welfare, all’interno della piattaforma **“Spazio Welfare”**, una piattaforma di Welfare Aziendale messa a disposizione dal Consorzio COOB alle proprie Cooperative Consorziare e ai/alle lavoratori/lavoratrici di quest’ultime. Al suo interno, il personale può conoscere i benefit e le agevolazioni lavorative/contributive/retributive, e non solo, che la cooperativa mette a sua disposizione e di cui può usufruire.

All’interno della piattaforma sono disponibili servizi afferenti a tali aree:

- ❖ previdenza;
- ❖ trasporto pubblico;
- ❖ prodotti e servizi in convenzione;
- ❖ buoni acquisti;
- ❖ sanità integrativa e salute;
- ❖ sport e benessere;
- ❖ servizi di assistenza;
- ❖ ristorazione.

Ad oggi la cooperativa ha attivato servizi di scontistica per il personale e le loro famiglie per l’accesso ai servizi culturali territoriali di Città di Castello (Pinacoteca Comunale, Biblioteca, Museo Garavelle etc.) e per l’acquisto, attraverso l’acquisizione di codice sconto, di prodotti per

 il poliedro <small>società cooperativa sociale</small>	POLITICA PER LA PARITÀ	Em. 1 rev. 1
Data: 25.03.2025	Il Poliedro soc. coop.soc. C.so Vittorio Emanuele II, 40, 06012 Città di Castello (PG) Tel. 075/8522655 - email: segreteria@ilpoliedro.org	Pagina 9 di 13

l'assorbimento per adulti e bambini. Il budget a disposizione del Comitato Guida sarà in parte dedicato a sostenere nel tempo l'attivazione di altri servizi all'interno della piattaforma "Spazio Welfare"¹.

La cooperativa, al fine di dare supporto ai lavoratori/alle lavoratrici nell'affrontare le spese della quotidianità, come principale misura di benefit a favore del personale, aderisce alla "Cesare Pozzo", società nazionale di mutuo soccorso che fornisce assistenza a integrazione e sostegno del Servizio sanitario nazionale, contribuendo a garantire il diritto alla salute e l'universalità delle cure. Il Fondo Sanitario Integrativo, estendibile anche ai familiari e ai figli, ha la finalità di assicurare: 1. la cura, a seguito di eventi legati alla salute già occorsi, ma, soprattutto, 2. nell'ottica dell'importanza della prevenzione, di fornire sostegno economico a tutte le spese legate alle diagnosi preventive, attraverso la copertura delle spese di monitoraggio e diagnostiche, con una copertura speciale dedicata al rischio di non autosufficienza, volta ad offrire, senza alcun costo aggiuntivo, la protezione necessaria in caso di perdita dell'autosufficienza.

Attraverso il Comitato Guida, il Poliedro è impegnato a monitorare periodicamente, secondo un programma di monitoraggio approvato dal Comitato stesso, i sistemi di controllo adottati dalla Direzione su stipendi ed eventuali bonus riconosciuti al personale al fine di rintracciare eventuali situazioni di violazione delle politiche non discriminatorie.

Genitorialità, cura

Il Poliedro si impegna a supportare, anche a tutela della genitorialità, i/le lavoratori/trici durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la cooperativa durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. In particolare Il Poliedro garantisce:

- ❖ il coinvolgimento, con libertà di scelta rispetto alla partecipazione, delle madri e dei padri in congedo, in riunioni di staff;

¹ Rev. 1 del 25/03/2025

 il poliedro <small>società cooperativa sociale</small>	POLITICA PER LA PARITÀ	Em. 1 rev. 1
Data: 25.03.2025	Il Poliedro soc. coop.soc. C.so Vittorio Emanuele II, 40, 06012 Città di Castello (PG) Tel. 075/8522655 - email: segreteria@ilpoliedro.org	Pagina 10 di 13

- ❖ il periodico aggiornamento alle madri e padri in congedo, sulla vita della cooperativa, in particolare in caso di cambiamenti significativi (ad es. avvicendamenti nell'organo Amministrativo, implementazione nuove procedure e/o politiche per la parità di genere etc.).
- ❖ l'inserimento nel Piano Formativo periodico di percorsi di formazione/reinserimento ad hoc dopo periodi di congedo di maternità o paternità.

La cooperativa si impegna ad attivare servizi post maternità/paternità, in particolare:

- ❖ attività per il "rientro al lavoro";
- ❖ part-time su richiesta, temporaneo e reversibile;
- ❖ smart working/telelavoro (per le tipologie di attività compatibili con queste forme di lavoro flessibile).

La cooperativa garantisce, alle lavoratrici madri/lavoratori padri, post maternità/paternità, il mantenimento del posto di lavoro e del medesimo livello di inquadramento contrattuale e retributivo, salvo che, l'eventuale cambiamento contrattuale proposto, sia migliorativo e l'eventuale nuova mansione/postazione di lavoro sia maggiormente favorevole alla conciliazione tempi di vita-lavoro in funzione dei figli da accudire.

Inoltre Il Poliedro, accoglie le richieste provenienti dal personale per poter usufruire di periodi di aspettativa o altri tipi di congedo diversi da quello parenterale (ad es. congedo straordinario per disabili). Questo non comporta alcun rischio di discriminazione ed il/la lavoratore/lavoratrice hanno garantita la ri-assunzione e/o il rientro nello stesso servizio senza perdere i diritti acquisiti (ad es. stesso monte ore, stesso profili/livello contrattuale, ecc.). Tra l'altro garantendo comunque ai/alle lavoratori/trici ed incentivandoli in tal senso, a: 1. partecipare, anche nel periodo di assenza, al governo e alla vita consultiva e decisionale della cooperativa, alle riunioni di coordinamento, informative e di aggiornamento e alle assemblee e 2. partecipare alle sessioni formative di aggiornamento previste dal Piano Formativo aziendale e connesso ai servizi specifici.

 il poliedro <small>società cooperativa sociale</small>	POLITICA PER LA PARITÀ	Em. 1 rev. 1
Data: 25.03.2025	Il Poliedro soc. coop.soc. C.so Vittorio Emanuele II, 40, 06012 Città di Castello (PG) Tel. 075/8522655 - email: segreteria@ilpoliedro.org	Pagina 11 di 13

La cooperativa si impegna, attraverso il Comitato Guida, a monitorare periodicamente, secondo un programma di monitoraggio approvato dal Comitato stesso, l'applicazione delle misure appena descritte e richieste dalla Prassi a sostegno della genitorialità.

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

Il Poliedro sviluppa azioni concrete per migliorare il work-life balance dei/delle lavoratori/trici in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso l'adozione, qualora richieste, di forme diverse di flessibilità lavorativa. La cooperativa è pertanto impegnata a:

- ❖ rendere note a tutto il personale, le forme di lavoro flessibile previste (part-time, smart-working, telelavoro, riduzione di orario, etc) e le modalità di richiesta e fruizione delle stesse;
- ❖ pianificare le riunioni in orari e modalità che non interferiscano con la conciliazione dei tempi vita-lavoro e quindi, ove possibile, durante l'orario di lavoro.

La cooperativa si impegna, attraverso il Comitato Guida, a monitorare periodicamente, secondo un programma di monitoraggio approvato dal Comitato stesso, l'applicazione delle misure appena descritte e richieste dalla Prassi a sostegno della genitorialità.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Il Poliedro si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, compresa la partecipazione a eventi, congressi e manifestazioni, adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione. È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. A tal proposito Il Poliedro dispone di un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e un'analisi di eventi avversi segnalati. La cooperativa ha predisposto un Regolamento per il "Contrasto alle molestie sui luoghi di Lavoro" che prevede anche un sistema di segnalazione di

 il poliedro <small>società cooperativa sociale</small>	POLITICA PER LA PARITÀ	Em. 1 rev. 1
Data: 25.03.2025	Il Poliedro soc. coop.soc. C.so Vittorio Emanuele II, 40, 06012 Città di Castello (PG) Tel. 075/8522655 - email: segreteria@ilpoliedro.org	Pagina 12 di 13

eventuali abusi da parte del personale attraverso più canali, che garantiscano, all'occorrenza, l'anonimato del segnalante.

Il Poliedro pone infatti particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei/delle lavoratori/trici, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale. Il Poliedro condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori e le proprie lavoratrici, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale. Sia in fase di assunzione e ricerca del personale sia in chiave di promozioni e/o bonus aziendali. Il Poliedro si impegna a non tener conto dei fattori come quelli sopra elencati, attuando un processo gestito come descritto nelle procedure (selezione e gestione del personale). In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i/le lavoratori/trici hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi messi a disposizione di tutti/e i/le lavoratori/trici. L'obiettivo della cooperativa è quello di riuscire ad applicare tali principi lungo tutta la catena di fornitura, in ottica di miglioramento continuo e soddisfazione del personale.

La cooperativa si impegna, attraverso il Comitato Guida, a monitorare periodicamente, secondo un programma di monitoraggio approvato dal Comitato stesso, l'applicazione delle misure di contrasto ad ogni forma di abuso/molestia violenza sui luoghi di lavoro (valutazione del rischio, piano di prevenzione, formazione/informazione al personale, modalità di segnalazione dei casi avversi).

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

 il poliedro <small>società cooperativa sociale</small>	POLITICA PER LA PARITÀ	Em. 1 rev. 1
Data: 25.03.2025	Il Poliedro soc. coop.soc. C.so Vittorio Emanuele II, 40, 06012 Città di Castello (PG) Tel. 075/8522655 - email: segreteria@ilpoliedro.org	Pagina 13 di 13

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale attraverso i canali interni di comunicazione e alle parti interessate esterne, principalmente, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

Si fa presente che qualunque questione significativa in ambito di parità di genere può essere rappresentata, oltre che attraverso gli strumenti interni descritti all'interno del presente documento (questionario di indagine sulla parità di genere, modulo di segnalazione abusi/molestie/violenze etc.), anche attraverso i seguenti canali:

- inviando una comunicazione/reclamo/suggerimento di miglioramento/segnalazione di abuso/molestia/violenza, anche in forma anonima, all'indirizzo: C.so Vittorio Emanuele II, 40 - 06012, Città di Castello (PG), all'attenzione del Comitato Guida;
- inviando una mail all'indirizzo dedicato alla gestione di tematiche di responsabilità sociale: parita.genere@ilpoliedro.org, gestito dai membri del Comitato Guida della cooperativa e con la quale, all'occorrenza, si potrà anche richiedere un incontro diretto per l'approfondimento della specifica questione portata all'attenzione del Comitato;
- contattando la Responsabile del Sistema di gestione parità di genere ai seguenti numeri telefonici: 075/5145161 - 345/7490931.