



REVISIONE 0.0

01/02/2024

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

Definita secondo quanto indicato al punto 6.1 della PdR 125:2022



*La Cooperativa FAI garantisce pari dignità
e pari opportunità a tutte le persone
a prescindere dal paese di origine,
dalla cultura e religione di appartenenza, dal genere,
dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale.*

“Crediamo che diversità e pluralità siano la fonte di idee nuove e innovative e che possiamo creare soluzioni che portino alla realizzazione di una società sostenibile: vogliamo quindi creare un ambiente di lavoro stimolante e aperto, garantendo prospettive alle persone e che favorisca l'innovazione. Abbiamo pertanto sviluppato un contesto organizzativo che valorizza e tutela la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro”

FAI riconosce il valore delle persone e delle loro differenze ricercando il giusto mix tra obiettivi di business e i principi di responsabilità sociale che da tempo ci ispirano.

Crediamo nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscono pari opportunità, durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di recruitment per poi proseguire nei processi di sviluppo delle carriere. Da sempre, la Cooperativa FAI ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale, cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. L'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere secondo la PdR UNI 125/2022 vuole incoraggiare ulteriormente una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo. Creare una cultura di parità di genere è alla base della strategia fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul merito e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Dunque, la Cooperativa FAI si impegna affinché ciascuna persona abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta.

Per questo FAI promuove e incentiva politiche aziendali rivolte al benessere delle proprie risorse e delle loro famiglie. In concreto ci impegniamo a:

- Creare un ambiente lavorativo in cui non sussistono discriminazioni di genere;
- Diffondere la cultura dell'inclusione, della parità di genere e diversità attraverso l'informazione e la formazione;
- Adottare procedure di assunzione e gestione delle carriere non discriminatorie;
- Favorire l'equilibrio fra lavoro e vita privata;
- Definire KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere e di inclusione.
- Comunicare e diffondere la presente Politica all'interno dell'organizzazione ed ai propri stakeholder
- Rivedere la presente politica sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche

Di seguito gli impegni formali di FAI nei diversi processi/fasi:

1. Assunzione

- a. valutare pariteticamente curricula femminili e maschili e allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia
- b. prevedere le medesime retribuzioni a parità di inquadramento.

2. Gestione della carriera

- a. valutare equamente potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazione di genere.

3. Organizzazione del lavoro

FAI si adopera per migliorare il work life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso:

- a. Favorire le richieste di flessibilità oraria
- b. Favorire le richieste di smart working
- c. Favorire le richieste di congedi parentali

4. Sviluppo delle carriere

- a. Garantire un processo di formazione efficace rispetto alle esigenze di conoscenza organizzativa, competenze e sviluppo della consapevolezza;
 - b. Permettere un adeguato inserimento dei nuovi assunti e un efficace affiancamento/formazione del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata;
 - c. Assicurare il rispetto delle pari opportunità nel rispetto dei principi di adeguato posizionamento lavorativo adottati dall'organizzazione;
 - d. Assicurare il rispetto del codice etico e delle norme di anticorruzione presenti all'interno dell'organizzazione.
 - e. Creare una cultura meritocratica basata sulle evidenze dei risultati raggiunti e scevra da qualsiasi considerazione legata al genere, alla nazionalità o all'età delle risorse
- 5. Misurazione e monitoraggio degli obiettivi e dei KPI**
FAI adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente. Ci siamo dotati di indicatori chiave di performance che forniscono i dati per valutare le azioni pianificate e gli andamenti del sistema di gestione.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, 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.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La Politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Documento approvato ed emesso il 01/02/2024

Coop. Sociale F.A.I.
Famiglie - Anziani - Infanzia
Via Stamira, 24 - 00162 Roma
C.F. 03020700583 - P.IVA 01150561007
Walter Basso



REVISIONE 0.0

01/02/2024

POLITICA IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLE MOLESTIE E DELLE VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO





**Caro Dipendente,
Caro Collaboratore,
Caro Fornitore,**

La Cooperativa FAI ha adottato un programma di Corporate Social Responsibility basato su diverse norme e riferimenti internazionali, tra cui la SA8000 e la UNI/PdR 125:2022

In tale ottica, FAI ritiene inaccettabile e contrario ai propri principi etici qualunque atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro e si impegna quindi ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o di coloro che li avessero intrapresi.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e qui di seguito riportato:

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

La Cooperativa FAI riconosce che qualunque atto, prassi e/o comportamento che si configuri in molestie o violenza sul lavoro debba essere portato a conoscenza della Direzione al pari di qualsiasi atteggiamento, atto e/o comportamento che violino la dignità della persona.

Tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui ognuno sia rispettato e siano favorite le relazioni interpersonali, basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e dell'Accordo del 20 dicembre 2018. In caso di violazione dei principi definiti dalla presente politica, l'Azienda adotterà gli opportuni provvedimenti disciplinari.

Eventuali violazioni rispetto alla presente politica possono essere segnalate al Comitato Guida che tutela la riservatezza del segnalante e stabilisce il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Documento approvato ed emesso il 01/02/2024

Coop. Sociale F.A.I.
Famiglie - Anziani - Infanzia
Via Stamira, 24 - 00162 Roma
C.F. 03020700583 - P.IVA 01150561007
Amleto D'Amico





Per eventuali segnalazioni scrivere al seguente indirizzo e-mail:

segnalazioniparitadigenere@coopfairoma.com

