

L'Azienda ha definito politiche sulle tematiche di parità di genere per garantire un'ambiente di lavoro che sia inclusivo nei confronti di chiunque, la direzione ha definito il suo impegno nelle tematiche di parità di genere attraverso un comitato interno che vigila sugli impegni del presente documento e sul raggiungimento degli obiettivi definiti nel piano strategico.

Il presente documento è revisionato annualmente in fase di riesame della direzione alla presenza del comitato di parità di genere.

Per garantire l'applicazione degli impegni definiti nel presente documento la direzione ha definito risorse economiche

affidate al comitato di parità di genere tali da garantire il raggiungimento degli obiettivi definiti.

La nostra organizzazione tratta tutti i suoi collaboratori, (definiamo collaboratori tutti i soggetti con cui intratteniamo un rapporto di lavoro di qualsiasi natura), allo stesso modo, garantendo pari opportunità e condizioni.

La nostra organizzazione ha stabilito linee guida per la parità di genere relativamente ad assunzione, salario, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento, pensionamento e non attua o sostiene azioni discriminanti per motivi di razza, di casta, di nazionalità, d'origine, di religione, di handicap, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età.

La nostra organizzazione ha stabilito linee guida in termini di parità di genere per tutto il personale, con modalità di crescita professionale ed un avanzamento di carriera equo ed imparziale, sono garantiti ad ogni dipendente pari opportunità e diritti, ogni scelta è dettata da un principio di merito e/o professionalità.

La nostra organizzazione ha stabilito linee guida in termini di parità di genere per garantire un'equa formazione a tutto suo personale, la scelta di iscrivere o meno un dipendente ad un corso di formazione è dettato da criteri di merito o da corsi di aggiornamento professionale obbligatori dovuti a norme tecniche specifiche, modifiche a regolamenti cogenti, lasciando comunque ad ogni dipendente, che voglia iscriversi per accrescere il proprio bagaglio culturale la libertà di partecipare.

La nostra organizzazione Contrasta ogni forma di discriminazione (di razza, casta, nazionalità, origine, religione, handicap, sesso, orientamento sessuale, appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età);

La nostra organizzazione non permette comportamenti , inclusi gesti, linguaggio e/o contatto fisico, coercizione mentale, fisica, sessuale, abusi verbali, minacciosi e offensivi o volti allo sfruttamento.

che siano o possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

La nostra organizzazione ha definito strumenti di segnalazione per garantire ad ogni dipendente di esprimere la propria opinione anche in assoluto anonimato, di poter comunicare spunti di miglioramento, di poter effettuare segnalazioni in termini di parità di genere ed essere tutelato da eventuali ritorsioni.

La nostra organizzazione informa e forma il personale per garantire la sensibilizzazione sulle tematiche di parità di genere.

La nostra organizzazione garantisce che a seguito di reclami, segnalazioni esterne e/o segnalazioni in termini di parità di genere vi siano controlli condotti da un comitato non coinvolto nel processo e che gli stessi abbiano risorse e strumenti per poter svolgere investigazioni sul caso.

La nostra organizzazione si impegna a garantire pari opportunità al momento dell'assunzione e durante il percorso formativo e lavorativo di ogni singolo dipendente, definendo criteri che possano non discriminare o ledere in base al genere e favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa

La nostra organizzazione si impegna a comunicare a tutte le parti interessate con qualsiasi mezzo il suo impegno nelle politiche di parità di genere e nell'empowerment femminile.

La nostra organizzazione si impegna a garantire a tutti i suoi dipendenti, QUALORA ci fossero dei BENEFIT il mantenimento degli stessi definiti nel contratto di lavoro anche durante i periodi di congedo per maternità/paternità, si impegna a definire ed applicare modalità di lavoro flessibile per migliorare la conciliazione della vita lavoro.

Il comitato di parità di genere si impegna allo sviluppo e controllo di un piano strategico sui temi di parità di genere che definisca gli indicatori applicabili all'organizzazione, i punti di forza e debolezza gli obiettivi, le azioni per raggiungere la parità di genere e percorsi formativi in termini di parità di genere.

L'Organizzazione definisce e monitora periodicamente specifici indicatori relativi alla parità di genere al fine di verificare l'efficacia delle azioni intraprese e promuovere il miglioramento continuo. Tra gli indicatori monitorati rientrano, a titolo esemplificativo, equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità; equità retributiva; accesso alla formazione e ai percorsi di crescita professionale.

L'Organizzazione adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione, molestia, molestia sessuale, intimidazione, mobbing o comportamento offensivo, sia verbale che fisico o psicologico, che possa compromettere la dignità delle persone nei luoghi di lavoro.

Ogni segnalazione sarà trattata con la massima riservatezza, imparzialità e tempestività, garantendo la tutela delle persone coinvolte e la protezione da eventuali ritorsioni.

La Direzione aziendale promuove attivamente i principi di inclusione, equità e pari opportunità, assicurando le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi definiti nella presente Politica.

La Direzione verifica periodicamente lo stato di attuazione delle azioni previste e i risultati raggiunti, favorendo il miglioramento continuo del sistema di gestione della parità di genere.

L'Organizzazione promuove iniziative finalizzate a favorire l'equilibrio tra vita privata e attività lavorativa attraverso strumenti di flessibilità organizzativa compatibili con le esigenze aziendali.

Compatibilmente con il ruolo e l'organizzazione del lavoro, possono essere adottate modalità di lavoro flessibile, misure di supporto alla genitorialità e iniziative volte a favorire il benessere delle persone.

L'Organizzazione promuove attività periodiche di formazione e sensibilizzazione rivolte a tutto il personale sui temi della parità di genere, inclusione, prevenzione delle discriminazioni e rispetto della dignità della persona. Le attività formative sono finalizzate a diffondere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa delle diversità.

L'Organizzazione incoraggia fornitori, partner commerciali, collaboratori esterni e stakeholder al rispetto dei principi di equità, inclusione e pari opportunità, promuovendo comportamenti coerenti con i valori espressi nella presente Politica.

L'Organizzazione garantisce che i processi di mobilità interna, assegnazione di ruoli, cambi di mansione e opportunità di avanzamento professionale siano gestiti secondo principi di equità, trasparenza, imparzialità e valorizzazione delle competenze.

Ogni decisione relativa alla mobilità interna viene adottata sulla base di criteri oggettivi quali esperienza, competenze, professionalità e risultati conseguiti, evitando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta legata al genere, all'età, alla situazione familiare o ad altre condizioni personali.

L'Organizzazione promuove pari opportunità di accesso ai percorsi di crescita e sviluppo professionale, favorendo una rappresentanza equilibrata nei diversi ruoli e livelli organizzativi.

L'Organizzazione garantisce pari opportunità di accesso alla partecipazione a convegni, seminari, workshop, eventi formativi e iniziative esterne, senza alcuna discriminazione di genere o di ruolo.

La selezione delle persone chiamate a partecipare a tali iniziative avviene secondo criteri trasparenti e oggettivi, basati su competenze, coerenza con il ruolo ricoperto e percorsi di sviluppo professionale, al fine di favorire una crescita equa e inclusiva.

L'Organizzazione promuove una partecipazione equilibrata tra i generi alle occasioni di rappresentanza esterna, riconoscendo tali attività come strumenti di sviluppo delle competenze, visibilità professionale e crescita di carriera.

La partecipazione a eventi esterni è inoltre incoraggiata nell'ottica di valorizzare il talento interno e diffondere una cultura organizzativa inclusiva e attenta alla parità di genere.

L'Organizzazione comunica tutto il personale che il comitato di parità di genere ha predisposto un canale di comunicazione anonimo per garantire a tutti una modalità di segnalazione, vi preghiamo di inviare eventuali comunicazioni alla mail di segnalazioni aziendale:

paritadigenere@adriacoop.it

Oppure accedere alla sezione Whistleblowing del sito web di Adriacoop e compilare una segnalazione firmata o in forma anonima

Del 16/03/2026

Confermata in sede di riesame

Firma

