

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Un Mondo di Gioia società cooperativa sociale senza scopo di lucro concentra i propri sforzi a favore della comunità e dei diritti delle fasce più deboli della società e nasce con l'obiettivo di promuovere l'integrazione sociale di tutti i cittadini senza distinzione di sesso, razza, culto religioso e classe sociale.

La stessa intende porsi quale soggetto di riferimento per il territorio Nazionale, nonché per le sue Istituzioni, nella progettazione e gestione di servizi socio-assistenziali ed educativi, servizi di accoglienza a favore dei migranti richiedenti protezione internazionale nonché di attività formative, finalizzando la propria azione prioritariamente al perseguimento del benessere sociale, attraverso l'erogazione di prestazioni di qualità, con particolare attenzione alla tutela ambientale attraverso il coinvolgimento delle Parti Interessate.

In tale prospettiva obiettivo primario è migliorare l'efficienza della organizzazione, in coerenza con uno sviluppo che consenta di mantenere una posizione di primo piano, assicurando ai destinatari dei nostri servizi competenza ed affidabilità.

Per raggiungere tale fine è necessario che le posizioni decisionali siano occupate da persone qualificate che operino scelte portatrici di maggior valore per assurgere al completamento della propria Vision fatta di capacità, competenze, figure professionali sempre più in grado di favorire la conoscenza, l'apprendimento e gli approfondimenti necessari.

Un Mondo di Gioia crede che la presenza di donne in posizioni decisionali si accompagnino alla definizione di una nuova agenda, dove temi come l'inclusione, la sostenibilità, il work-life balance diventano prioritari. Si tratta di temi con un forte impatto propulsivo sulla produttività e sul valore del business, a conferma che la parità di genere può innescare circoli virtuosi che portano benefici per l'azienda, per la società e per l'economia.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Un Mondo di Gioia s.c.s. 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'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Un Mondo di Gioia s.c.s. rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. 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, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Un Mondo di Gioia s.c.s., 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 Un Mondo di Gioia s.c.s. 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:

- ✓ Colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, aumento la partecipazione delle donne allo stesso;

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, puntando a raggiungere l'equilibrio, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno della Cooperativa, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile. Creare una cultura di parità di genere è alla base della strategia *human capital* fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Un Mondo di Gioia s.c.s. garantisce pari dignità e pari opportunità per tutti i dipendenti e collaboratori nell'ambito di un rapporto di lavoro trasparente e appagante.

A prescindere dal genere e da ogni altra caratteristica e stile personale, Un Mondo di Gioia s.c.s. si impegna a creare un ambiente in cui viene valorizzata l'unicità della persona e il riconoscimento del contributo di ciascuno quale membro di un unico grande team, non tollerando alcuna forma di molestia o maltrattamento e incoraggiando chiunque si senta vittima di questo a esporre le proprie preoccupazioni senza timore di ritorsione.

Questo perché la Cooperativa sostiene diversità e pluralità quali fonti di idee e innovazione per una società sostenibile.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Un Mondo di Gioia s.c.s. 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.

Un Mondo di Gioia s.c.s. si impegna:

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

- ✓ 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;
- ✓ 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, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.
- ✓ Creare un ambiente di lavoro accogliente, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e sanzionare qualsiasi tipo di comportamento lesivo della diversità personale, sociale, politica e culturale

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.

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, 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)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da Un Mondo di Gioia s.c.s. sono:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)

L'organizzazione stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, promuovendo una cultura basata sulla meritocrazia, indipendentemente dal loro genere. Vengono vietate questioni attinenti il matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari.

2. Gestione della carriera

L'organizzazione stabilisce che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi, riconoscendo il merito alla persona, indipendentemente dal genere, che ha contribuito all'ottenimento dei risultati economici prefissati come obiettivo aziendale.

3. Equità salariale

L'organizzazione, in fase di assunzione e per tutto il percorso lavorativo del personale assicura pratiche di remunerazione eque per il medesimo lavoro svolto da entrambi i generi, precisando che

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE

eventuali diversificazioni, a titolo di benefit e /o premio aziendale, si basano esclusivamente sui risultati prodotti e riconosciuti.

4. Genitorialità, cura

L'organizzazione garantisce ai dipendenti di entrambi i sessi gli accessi ai congedi parentali, alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers, supportando la maternità e la paternità con l'obiettivo di bilanciare l'impegno lavorativo con le varie esigenze familiari che possono presentarsi nel corso della vita lavorativa.

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

L'organizzazione garantisce ad entrambi i generi regole di organizzazione del lavoro flessibili (part time, la flessibilità degli orari e smart working) allo scopo di contemperare le esigenze dettate dagli obiettivi di business aziendali con il benessere psico fisico del lavoratore, offrendo la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita familiare e al lavoro.

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

L'organizzazione, a tolleranza zero su tale fenomeno, garantisce la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere, la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti, nell'assoluta tutela, delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni.

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.

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE

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 <https://www.unmondodigioia.org>.

L'attuazione del sistema gestionale per la parità di genere ed inclusione e l'efficace applicazione di questa Politica è affidata al Comitato Guida, composto da tre membri rappresentanti dell'Alta Direzione ed istituito il 23/02/2026.

Per eventuali segnalazioni scrivi direttamente a: pdg@unmondodigioia.org oppure, anche in forma anonima, utilizzando il modulo segnalazioni presente nel sito aziendale <https://www.unmondodigioia.org>.

Este, 26/02/2026

Il Presidente e Legale Rappresentante
Marco Callegaro

Documento Firmato digitalmente
ai sensi del D. Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.