	Documento Sistema di gestione per la parità di genere UNI/PDR 125:2022	PolGen Rev. 1 del 28.01.2024
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

INTRODUZIONE

COPMA Scrl opera nel mercato da oltre 50 anni erogando servizi di pulizia, gestione verde e pest management.

L'impegno dell'Organizzazione per perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità, l'inclusione e l'empowerment femminile è sintetizzato all'interno della presente Politica del sistema di gestione per la parità di genere.

In ottica di costituire il contesto più favorevole al conseguimento degli obiettivi aziendali e nel rispetto dei valori fondanti riportati nel Codice Etico, COPMA ritiene fondamentale impegnarsi nello sviluppo di una politica specificatamente indirizzata a valorizzare e tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, a garantire la parità di genere e alla creazione di una cultura che promuova l'equità di trattamento, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La presente Politica per la parità di genere, la valorizzazione delle diversità, l'equità e l'inclusione è definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato guida che l'ha predisposta, e coerentemente con le scelte strategiche e la Politica Integrata per la Qualità, l'Ambiente, la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, l'Etica, Pest Management e Carbon Footprint. Le politiche di genere sono presenti ed integrate nei sistemi di gestione aziendali, in particolare per quanto riguarda le Risorse Umane.

La Politica per la parità di genere è diffusa a tutto il personale aziendale ed alle parti interessate (fornitori, clienti, enti). La diffusione viene condotta:


- internamente, mediante formazione ed informazione sia all'atto dell'assunzione che periodicamente, anche con attività di formazione e sensibilizzazione rivolte al management aziendale;
- esternamente, mediante pubblicazione sul sito aziendale o attraverso specifiche comunicazioni, comprese le attività di marketing e pubblicità.

In coerenza con il sistema di gestione per la parità di genere e con il sistema di gestione aziendale integrato, la Direzione è impegnata nella messa in atto e nel mantenimento del sistema di gestione, ovvero nelle azioni di sviluppo dello stesso nell'ottica del miglioramento continuo. Per questo, la presente Politica per la parità di genere viene revisionata e confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche, a partire dalla misurazione e monitoraggio degli apposti KPI (Key Performance Indicator) ai sensi della UNI/PdR 125:2022.

Per il raggiungimento degli obiettivi relativi allo sviluppo di una politica per la parità di genere e l'equità, COPMA assicura: l'assegnazione di risorse adeguate, la definizione delle responsabilità a presidio del processo, in possesso dell'autorità per il perseguimento, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti, la nomina di un Comitato guida a cui affidare i compiti previsti dalla UNI/PdR 125:2022.

L'attuazione della presente Politica è affidata dal Comitato guida, in qualità di responsabile del monitoraggio dell'efficacia della presente Politica, operativamente coordinata dalla figura del Responsabile del sistema di gestione per la parità di genere, designata dal management e in possesso delle competenze organizzative e di genere necessarie.

Le richieste di informazione e le segnalazioni sulla presente Politica e sulle tematiche relative alla parità di genere possono essere inviate all'indirizzo email: paritadigenere@copma.it

	Documento Sistema di gestione per la parità di genere UNI/PDR 125:2022	PolGen Rev. 1 del 28.01.2024
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	

OBIETTIVI GENERALI

Al fine di rispettare quanto stabilito nella Politica per la parità di genere e garantire il raggiungimento degli obiettivi, la Direzione ritiene fondamentale:

- vigilare, al fine di assicurare che le attività siano gestite con l'obiettivo di prevenire e per quanto possibile prevenire ed eliminare situazioni di disparità di trattamento, mancato rispetto delle pari opportunità, disuguaglianze e qualsiasi forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro;
- ispirare la propria politica ai principi della UNI/PdR 125:2022, considerando il personale dipendente come una risorsa strategica e fondamentale per la crescita aziendale, garantendo che siano tutelati i diritti fondamentali, formalizzati attraverso contratti di lavoro, ed impegnandosi a favorirne lo sviluppo professionale e la soddisfazione;
- assicurare il rispetto delle leggi in materia di parità di genere in ambito lavorativo;
- coinvolgere, motivare e valorizzare le proprie risorse umane, attraverso la divulgazione della politica e degli obiettivi aziendali per la parità di genere, utilizzando come strumento il sistema di gestione aziendale, garantendo la formazione, l'addestramento e l'aggiornamento necessario sia nei cantieri di ambito ospedaliero che in ambito civile.


COPMA riconosce e rispetta la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo. Non sono tollerate discriminazioni di alcun genere.

COPMA crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto lavorativo in cui opera, costituisca soprattutto un fattore di sviluppo per l'organizzazione stessa. Per tale motivo COPMA intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte del personale.

COPMA pone al centro la formazione, per la diffusione di una cultura del rispetto e della non discriminazione, prevedendo percorsi specifici e promuovendo occasioni che consentano alle persone di esprimere opinioni e suggerimenti per un cambiamento costruttivo, in un clima lavorativo improntato al dialogo e al confronto. Tale ambiente è favorito dall'uso all'interno di COPMA di un linguaggio adeguato, inclusivo e rispettoso delle diversità, sia tra COPMA e i dipendenti, sia tra i dipendenti.

COPMA, con la volontà di porre attenzione alla soddisfazione dei bisogni di genere, in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa delle persone, ha scelto di impegnarsi su tutti i seguenti aspetti:

- selezione ed assunzione;
- gestione della carriera;
- equità salariale;
- genitorialità, cura;
- conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- prevenzione di ogni forma di abusi e molestie sui luoghi di lavoro.

	Documento Sistema di gestione per la parità di genere UNI/PDR 125:2022	PolGen Rev. 1 del 28.01.2024
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione e il senso di appartenenza del personale rappresentano valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società. Nell'ambito della selezione - condotta nel rispetto dei principi del Codice Etico, delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna - COPMA S.c.r.l. opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

La selezione e l'assunzione del personale deve avvenire nel rigoroso rispetto delle procedure standard definite dalla Società, ed essere informata a criteri di trasparenza, nella valutazione dei requisiti di competenza e professionalità, di capacità e potenzialità individuale. La selezione non deve prevedere domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari e la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

Nell'assunzione e nella gestione del personale, così come nei rapporti professionali, COPMA S.c.r.l. richiede di tenere in espressa e costante considerazione il rispetto della persona, della sua dignità e dei suoi valori, evitando qualsivoglia discriminazione fondata sul sesso, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, le credenze religiose, lo stato di salute, l'orientamento sessuale, le condizioni economico-sociali.

GESTIONE DELLA CARRIERA

Nell'ambito dello sviluppo delle risorse umane, COPMA S.c.r.l. s'impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità, le competenze, le conoscenze di ciascuna persona dipendente possano ulteriormente ampliarsi, al fine di assicurare l'efficace raggiungimento degli obiettivi aziendali. Per tale ragione, la Società persegue una politica volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità.

COPMA si impegna per garantire le opportunità di carriera e programmi per lo sviluppo professionale a tutto il personale ed intende riferire tutte le occasioni di sviluppo di carriera ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. COPMA si impegna per assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali. COPMA tende al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni.


EQUITÀ SALARIALE

COPMA in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, assicura l'equità salariale a prescindere dal genere.

Fermo restando il rispetto di norme imperative, il sistema delle remunerazioni, a qualsiasi livello, sia nella parte in denaro che in quella costituita da benefit, deve essere ispirato al principio sulla base del quale la remunerazione viene determinata unicamente sulla base di valutazioni attinenti alla formazione, alla professionalità specifica, all'esperienza acquisita, al merito dimostrato e al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

GENITORIALITÀ, CURA

COPMA pone tra gli obiettivi fondamentali del sistema in oggetto, l'intenzione di non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e

	Documento Sistema di gestione per la parità di genere UNI/PDR 125:2022	PolGen Rev. 1 del 28.01.2024
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	

le nuove occorrenze emerse. COPMA prevede programmi specifici per i congedi di maternità e paternità e per garantire meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nelle diverse fasi della maternità, in particolare per il reinserimento post-maternità.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

COPMA intende garantire l'equilibrio vita-lavoro, fornendo a tutto il proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto anche del benessere psicofisico della persona. Le misure di conciliazione della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.

PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSI E MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

COPMA ripudia ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e di molestia, che reprime senza alcuna tolleranza; quindi in primo luogo al proprio interno esercita un'attività di prevenzione indirizzata ad evitare il verificarsi di tali comportamenti. Per molestia si intende quanto previsto dall'Art.26 del codice delle pari opportunità, ovvero comportamenti indesiderati che violano la dignità e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e/o offensivo.

LINGUAGGIO INCLUSIVO E NON DISCRIMINATORIO

COPMA promuove l'uso di un linguaggio inclusivo e neutrale. Il linguaggio inclusivo si pone l'obiettivo di costruire forme di comunicazione prive di stereotipi, pregiudizi e atti discriminatori nei confronti di determinate categorie di persone. L'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio è una forma di rispetto, esprime la volontà di includere, rappresenta il primo passo verso l'inizio di nuove relazioni.

COPMA si impegna per sviluppare attività di comunicazione interna ed esterna (compresa la pubblicità ed il marketing) e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

COPMA basa la propria comunicazione interna ed esterna (marketing, pubblicità) sulla responsabilità, evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere).

PRESENZA DI UOMINI E DONNE FRA I RELATORI AD EVENTI AZIENDALI

COPMA promuove la presenza e la rappresentazione sia di uomini che di donne, agli eventi organizzati. Nel rispetto delle competenze richieste, si promuove la presenza di relatori equamente rappresentati fra uomini e donne nei panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi organizzati da COPMA.

Ferrara, 15/02/2024

La Direzione

Silvia Grandi
