La scelta di introdurre, all'interno di Bottega Solidale, un **Sistema di Gestione per la parità di genere** è motivata dalla sentita esigenza di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, in modo chiaro, concreto, efficace ed efficiente, utilizzando un documento di riferimento (il Manuale Gestione), in base al quale ottimizzare la parità di genere nell'organizzazione delle risorse ed evitare il verificarsi di situazioni di ineguaglianza non conformi con il principio di *gender equality*.

Oltre a soddisfare questi scopi primari, riteniamo che la diffusione della **Politica** possa contribuire ad elevare la cultura della parità di genere nelle persone che operano nella società e per la società, coinvolgendole nella conoscenza e nell'applicazione delle sue procedure, così che tutti possano concorrere a superare gli stereotipi di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare e scardinare eventuali fonti di diseguaglianza.

Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo, infatti, richiede un impegno costante e un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti consci e inconsci delle singole risorse.

Obiettivo dell'azienda è, pertanto, realizzare e mantenere un concreto cambiamento in termini di inclusività, integrando gli obiettivi aziendali con i principi di parità di genere e di rispetto della diversità, e dotandosi di adeguati strumenti attraverso i quali:

- porre l'attenzione e fissare precisi obiettivi per ogni fase lavorativa delle donne all'interno delle organizzazioni,
- misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati,
- certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti.

Questa organizzazione, pertanto, si impegna a recepire i principi di parità di genere con riferimento a tutto il percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici dal momento del recruiting fino al pensionamento.

La nostra politica si prefigge quindi l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo, ma anche di garantire:

- pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali,
- pari trattamento economico,
- condizioni di *work-life balance* adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne,
- nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

L'azienda gestisce tutte le attività in modo da rendere consapevole il personale degli scopi prefissati, assegnando chiare responsabilità, nell'ottica di un obiettivo comune.

L'organizzazione, inoltre**,** si affianca alle risorse, ascolta le loro esigenze e cerca la migliore soluzione in ogni campo; è per questo motivo che il punto fermo nella gestione è l'attenzione alle richieste, alle esigenze ed alle eventuali osservazioni da parte delle risorse, quale elemento di riscontro del livello di "inclusività percepita" nell'azienda. Tale obiettivo può essere raggiunto anche formando ed informando il personale che diventa parte integrante del sistema di gestione per la parità di genere, in maniera da renderlo consapevole degli obiettivi interni e dei modi per perseguirli.

Le linee guida attraverso le quali si intende raggiungere questi obiettivi primari si possono sintetizzare in:

- ✓ Rispetto delle normative in materia di pari opportunità tra uomo e donna;
- ✓ Gestione delle risorse in termini di Diversità e inclusione;
- ✓ Informazione e coinvolgimento di tutta la società circa le modalità, le responsabilità personali nello svolgimento delle specifiche competenze per l'attuazione ed il mantenimento costante nel tempo del Sistema Qualità;
- ✓ Azioni continue per ottimizzare l'organizzazione del lavoro e in generale delle attività che consentono l'inclusività nei luoghi di lavoro;
- ✓ Ricerca ed eliminazione costante delle non conformità nella convinzione che un problema non implica solamente un intervento correttivo con i costi conseguenti, ma anche una perdita di immagine o responsabilità legale per danni procurati;
- ✓ Operare dando priorità alla prevenzione rispetto alla soluzione a posteriori delle problematiche.
- ✓ Misurare l'efficacia del sistema di gestione attraverso gli indicatori forniti dalle linee guida della UNI PDR 125:2022

Nel caso in cui il sistema di gestione dovesse rivelare criticità non inclusive, tale eventualità viene discussa tra le Funzioni primarie in sede di **Riesame della direzione.**

La Direzione è mantenuta costantemente aggiornata sull'andamento del Sistema (anche grazie ad appropriate valutazioni statistiche sui dati di rilievo) e imposta di riflesso le proprie strategie di parità di genere.

Compito della Direzione è quindi quello di raccogliere tutte le informazioni, al fine di apportare i miglioramenti che garantiscano nel tempo il carattere inclusivo dell'organizzazione.

In questo modo tutta la società, partendo dalle indicazioni fornite dalla Direzione, riesce a tale scopo a collaborare con la Direzione.

Luogo e Data Roma, 28 gennaio 2026

La Direzione

BOTTEGA SOLIDALE
Cooperativa Sociale ONLUS
Il Presidente