Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Giocolare società cooperativa sociale 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 Giocolare rappresenterà 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.
La presente Politica definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che impegnano l'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere.
I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere sono:

- imparzialità e inclusività
- correttezza e trasparenza
- preservare e accrescere il valore del proprio personale
- tutela della persona
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

Con il presente documento la cooperativa Giocolare si impegna a:

- Definizione di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro con possibilità, per tutti gli stakeholders, soci e dipendenti compresi, di esprimere, anche in forma anonima, sia opinioni e suggerimenti finalizzati al cambiamento che denuncia di episodi di molestie o mobbing.
- Assenza di tolleranza di alcuna tipologia di molestia all'interno di ogni processo produttivo.
- 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 ,dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi;
- a sostenere il welfare familiare attraverso modalità tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- Adottare politiche tese a favorire la parità di genere e, in particolare, finalizzate a prevenire ogni tipologia di discriminazione all'interno del luogo di lavoro, nonché durante la fase di recruiting.
- promuovere un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- basare la propria comunicazione, sia interna che esterna, sui principi della responsabilità, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere ed evitando lo stereotipo di genere sensibilizzando comportamenti e linguaggi in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo;
- promuovere la crescita professionale delle proprie risorse, garantendo un ambiente di lavoro inclusivo e valorizzando la capacità e lo sviluppo delle competenze delle risorse, anche favorendo il processo di empowerment femminile;
- Impegno ad adottare misure volte ad accrescere, attraverso processi di sviluppo di programmi formativi, la consapevolezza delle proprie risorse sui temi delle pari opportunità, diversità e inclusione;

- Adottare processi tesi a consentire un graduale back to work a seguito di maternità, paternità o malattia;

La Giocolare Cooperativa Sociale COOPERATIVA SOCIALE definisce gli obiettivi dettagliati nel Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere.
- Governance: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- Processi HR: attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione.
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

La Direzione