

MODELLO PER SISTEMA GESTIONE PARITÀ DI GENERE		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO M 01 PDR	
Politica per la Parità di Genere		Rev. 00 del 12/03/2026	Pag. 1 di 2

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E PER LE PARI OPPORTUNITÀ

La presente Politica per la Parità di Genere è definita dall'Alta Direzione della Cooperativa in coordinamento con il Comitato Guida e definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni che determinano l'impegno di MA.RIS nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, della valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile.

In MA.RIS la diversità e le pluralità sono la fonte di nuove idee ed iniziative innovative che possono contribuire a creare soluzioni per la realizzazione di una società dove le discriminazioni e le disparità sono eliminate.

La Politica qui delineata è coerente con l'obiettivo dell'Agenda 2030 (SDG 5 e relativi targets) e con la volontà di fare della parità di genere una priorità trasversale di tutti gli obiettivi di *sviluppo Sostenibile*.

La Cooperativa MA.RIS s'impegna a:

- ✓ Diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità tra il personale, i/le collaboratori/trici e agli altri stakeholder;
- ✓ Creare un clima di collaborazione e di costante dialogo nella piramide gerarchica e sostenere l'impegno di tutti al raggiungimento degli obiettivi;
- ✓ Verificare puntualmente gli indicatori di performance (*kpi*) per il raggiungimento della parità di genere;
- ✓ Garantire pari opportunità nella crescita professionale, basandola principalmente sulle capacità e sulle competenze e prevedere (*ove possibile*) sviluppi di carriera per il personale, indipendentemente dal sesso e dal genere;
- ✓ Prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) nei luoghi di lavoro;
- ✓ Prevedere politiche di comunicazione interna ed esterna volte a promuovere la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.
- ✓ Riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*).

La cooperativa crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto nazionale ed europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business.

MA.RIS in virtù di quanto previsto dalla prassi UNI PdR125:2022 focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree:

- ❖ **Cultura e strategia** → miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere, valorizzazione della diversità, lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (*unconscious bias*) - fondato su questioni di genere;
- ❖ **Governance** → attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e a garantire pari opportunità di accesso negli organi di indirizzo e controllo per mezzo di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- ❖ **Processi HR** → misurazione del grado di maturità dell'azienda attraverso l'analisi dei principali processi di gestione delle risorse umane. MA.RIS si impegna a perseguire la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati con diversi background e abilità, il più possibile paritetica uomo – donna e in tutte le diverse fasi di gestione del rapporto lavorativo;
- ❖ **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda** → coinvolgimento del personale in tutte le iniziative e percorsi formativi, inclusi corsi sulla leadership. MA.RIS si impegna a promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e rispetto delle persone, indipendentemente dal genere, promuovendo la crescita professionale e la

MODELLO PER SISTEMA GESTIONE PARITÀ DI GENERE		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO M 01 PDR	
Politica per la Parità di Genere		Rev. 00 del 12/03/2026	Pag. 2 di 2

mobilità interna, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali, in coerenza con principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;

- ❖ **Equità remunerativa per genere** → attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di *total reward* (ricompensa totale) comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e *well-being* (contributo migliorativo);
- ❖ **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro** → attuazione di politiche per supportare i lavoratori nelle loro attività genitoriali e di caregiver (work-life balance).

L'Alta Direzione si impegna a dare massima diffusione della presente Politica attraverso:

- la comunicazione capillare verso tutte le risorse umane che costituiscono l'Organizzazione;
- la comunicazione a tutti gli stakeholder esterni;
- l'attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere;
- la pubblicazione sul proprio sito aziendale.

L'Alta Direzione, di raccordo con il Comitato Guida, provvederà, con cadenza almeno annuale, a riesaminare la Politica affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, sugli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne ed esterne.

Santo Stefano di Magra (SP), 12/03/2026

Il Legale Rappresentante

 MA.RIS. COOPERATIVA SOCIALE
 Il Presidente
 Dott. Fabrizio AUGELLO