

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La direzione della COGER S.r.l. si impegna a sviluppare la propria organizzazione valorizzando in ogni possibile maniera i principi **dell'equità, diversità ed inclusività**.

In particolar modo **l'innovazione, l'impegno e il team working** sono le direttrici su cui viene valorizzato l'impegno di tutti i lavoratori e le lavoratrici che operano con COGERA S.r.l.

In questo ambito **la parità di genere** rappresenta un mezzo per valorizzare le capacità e l'impegno di tutti per una crescita armonica e continuativa.

Per concretizzare con continuità l'impegno dichiarato, la COGERA S.r.l. intende dimostrare con azioni efficaci e durature la maniera in cui parità ed equità permeano tutti i processi gestionali che governano la vita in azienda.

L'obiettivo della certificazione del sistema di gestione per la parità di genere rappresenta in questo ambito un punto di partenza che possa consentire all'interno ed all'esterno della COGERA S.r.l. di dimostrare l'efficacia delle azioni intraprese.

Gli obiettivi che si pone la COGERA S.r.l. sono:

- ❑ **Individuazione dei principi e linee guida**, per canalizzare l'impegno aziendale verso la valorizzazione delle diversità di genere e l'empowerment femminile. In tal senso la COGERA S.r.l. garantisce il coinvolgimento della Direzione nel Comitato Guida.
- ❑ **La nomina di un responsabile** per il Sistema di gestione per la parità di genere, Giada Tagliabue che sotto la supervisione della Direzione possa garantire quotidianamente il rispetto delle procedure che sostengono il corretto funzionamento del Sistema di Gestione implementato.
- ❑ Sviluppare e migliorare nel tempo **criteri di gestione e misurazione dell'efficacia** dei processi interessati dalla politica per la Parità di genere (attraverso la redazione del Piano di Azione)
- ❑ La cura della **comunicazione** sia interna che esterna per comunicare ai dipendenti che agli stakeholder esterni le modalità messe in atto per dare concreto riscontro alla politica per la parità di genere enunciata e sottoscritta dalla Direzione in questo documento;
- ❑ La **Definizione di risorse organizzative e finanziarie** necessarie per il perseguimento, mantenimento e miglioramento degli obiettivi di parità di genere, viene stabilita in occasione del riesame da parte della direzione, dopo aver valutato i risultati ottenuti, di concerto con il Responsabile per la parità di genere;
- ❑ Gli **Obiettivi di Parità di genere**, alimenteranno specifiche azioni di formazione e sensibilizzazione che verranno periodicamente definite ed inserite nel Piano di Formazione;