

POLICY GENITORIALITÀ

1. Premessa

RISING Società Cooperativa riconosce e tutela i diritti umani fondamentali e valorizza il principio di diversità, equità e inclusione ed integra nel proprio modello di business gli standard dalle organizzazioni internazionali, tra cui:

- Dichiarazione Universale DE&I Diritti Umani.
- Global Compact delle Nazioni Unite
- Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile
- Convenzioni delle Nazioni Unite e dell'OCSE in materia di diritti delle donne, dell'infanzia e delle persone con disabilità e di lotta discriminazioni razziale e contro le persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender e intersessuali.
- Dichiarazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro.

2. Inclusione e genitorialità

La strategia di inclusione di *RISING Società Cooperativa* ha l'obiettivo di rendere la cultura organizzativa sempre più inclusiva e di aumentare la rappresentanza di tutte le unicità, in particolare di genere a tutti i livelli dell'organizzazione.

In coerenza con la vision aziendale, l'obiettivo è di promuovere l'inclusione non solo all'interno dell'azienda, ma anche tra i propri clienti e nella società, anche attraverso iniziative di impatto sociale.

3. Supporto alla genitorialità

In tale contesto la tutela della genitorialità e la responsabilità di cura si realizza in politiche attive e azioni concrete.

L'azienda favorisce inoltre i congedi di paternità garantendo orari di lavoro flessibili o lavoro a tempo parziale per i papà che devono conciliare le responsabilità lavorative con quelle familiari.

4. Programmi di facilitazione e rientro graduale in ufficio per entrambi i genitori

Al rientro in azienda sono previsti programmi che facilitino il rientro al lavoro dei nuovi genitori dopo un'assenza prolungata come il congedo di maternità o paternità. Di seguito vengono descritte le azioni specifiche previste:

1. Fase di rientro graduale: i genitori possono tornare al lavoro con un orario ridotto e aumentare progressivamente fino al ritorno a tempo pieno così da poter gestire meglio il passaggio dalla vita a casa alla routine lavorativa.

2. Orari di lavoro flessibili: i genitori possono scegliere i loro orari di lavoro o lavorare da casa in determinati giorni per bilanciare le esigenze familiari e lavorative, nel rispetto delle esigenze lavorative aziendali.



RISINGCOOP

3. Politiche di assenze flessibili: i genitori hanno la possibilità di prendersi del tempo durante la giornata lavorativa per partecipare a eventi scolastici o appuntamenti medici per i loro figli senza penalità.
4. Incontri di supporto e gruppi di lavoro: verranno creati gruppi interni di sostegno dove tutti i genitori possano condividere esperienze e strategie per il rientro al lavoro, promuovendo un senso di comunità e supporto reciproco.

7. Politiche antidiscriminatorie

Le misure attuate in *RISING Società Cooperativa* prevengono la discriminazione basata sulla genitorialità e garantiscono pari opportunità e trattamento equo per i genitori.

I congedi parentali non sono penalizzati.

In *RISING Società Cooperativa* ci si assicura che periodi di congedo per maternità o paternità non siano utilizzati come fattori negativi nelle valutazioni delle prestazioni, nelle promozioni o nelle decisioni di assunzione.

Viene garantita formazione specifica di sensibilizzazione per educare i dipendenti sulla discriminazione basata sulla genitorialità e su come evitare pregiudizi inconsci.

RISING Società Cooperativa persegue una politica di assunzione equa e non discriminante in quanto le procedure di assunzione sono basate esclusivamente su qualifiche e capacità, senza considerare lo stato di genitorialità.

Giugno 2024

Timbro e Firma


RISING SOCIETÀ COOPERATIVA
Via Evaristo Baschenis, 3
24122 BERGAMO
C.F. - P.IVA : 04285680163