

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

---

### Premessa

Colas Pulizie Locali Soc. Coop. (Colas) promuove la parità di genere come principio fondamentale di inclusione e giustizia sociale, considerandola un requisito fondamentale per il benessere individuale e collettivo, la crescita economica, la sostenibilità e il progresso delle comunità locali.

La presente politica è definita dalla Direzione in coerenza con la UNI/PdR 125:2022, viene coordinata dal Comitato guida per la parità di genere e verificata annualmente per mantenerla continuamente allineata ai principi e ai valori della Cooperativa.

### Obiettivi

Colas intende garantire che tutte le persone, indipendentemente dal genere, abbiano pari opportunità di accesso e di crescita professionale all'interno dell'organizzazione.

Si impegna a valorizzare le diversità, a promuovere l'empowerment femminile, a eliminare qualsiasi forma di discriminazione basata sul genere, in fase di assunzione, promozione, formazione e sviluppo professionale.

In particolare, gli obiettivi di parità di genere sono articolati in sei aree di intervento:

1. Cultura e strategia - diffusione di valori inclusivi e rimozione degli stereotipi di genere a tutti i livelli;
2. Governance - presidio organizzativo dedicato e rappresentanza equilibrata negli organi di indirizzo;
3. Processi HR - selezione, valutazione, formazione e mobilità interna gender neutral;
4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne - accesso equo ai percorsi di carriera e ai ruoli di responsabilità;
5. Equità retributiva - riduzione del differenziale retributivo di genere a parità di mansione;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro - politiche di supporto alla maternità, paternità e work-life balance.

### Azioni

#### Recruitment e sviluppo delle competenze

In Colas tutti i processi di selezione, avanzamenti, formazione e sviluppo professionale sono basati esclusivamente su criteri di merito, competenze e performance, eliminando qualsiasi forma di discriminazione.

I colloqui di selezione escludono domande relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità di cura. I team di selezione per ruoli dirigenziali includono almeno un componente del genere meno rappresentato, al fine di limitare i bias inconsci.

I percorsi di carriera e di mobilità interna avvengono attraverso l'adozione di sistemi di valutazione delle performance che permettono un processo meritocratico di avanzamento indipendentemente dal genere o da altre forme di discriminazione.

## Equità retributiva

Colas verifica sistematicamente la situazione aziendale in termini di retribuzione garantendo un trattamento equo per lavori di pari valore, monitorando regolarmente le strutture salariali per identificare e correggere eventuali disparità di genere.

Colas si impegna a ridurre continuamente il differenziale retributivo medio tra uomini e donne a parità di livello inquadramentale e mansione fino al raggiungimento di una solida equità.

La retribuzione variabile deve premiare l'impegno, le capacità e le competenze indipendentemente dal genere.

## Formazione e Sensibilizzazione

Colas effettua una formazione continua sulla parità di genere, l'inclusione e la diversità a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere e dal livello gerarchico.

Vengono realizzati programmi di sensibilizzazione che promuovano la comprensione e il rispetto delle pari opportunità e delle differenze.

## Contrasto alle molestie

Colas adotta misure per la prevenzione e il contrasto delle molestie sul lavoro, che includono:

- valutazione del rischio di molestie nell'ambito del Documento di Valutazione dei Rischi per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- formazione periodica a tutti i livelli sul principio di "tolleranza zero" verso ogni forma di violenza e molestia sessuale;
- survey periodiche per rilevare l'effettiva percezione di sicurezza e rispetto da parte dei/delle dipendenti;
- canali per segnalazioni, riservate e anche anonime, accessibili a tutti gli stakeholder interni ed esterni.

Le segnalazioni sono gestite con la massima riservatezza e documentate nel sistema di gestione.

## Equilibrio vita-lavoro e tutela della genitorialità

Colas intraprende iniziative e procedure di gestione delle risorse umane per favorire l'equilibrio tra lavoro e vita familiare, garantendo tempo per famiglia, tempo libero e benessere personale.

Colas adotta politiche specifiche a sostegno della genitorialità e garantisce il mantenimento delle condizioni di lavoro - inquadramento, luogo, retribuzione, benefit e quant'altro maturato - al rientro dai congedi di maternità e paternità.

## Monitoraggio delle azioni

Colas verifica sistematicamente l'avanzamento delle azioni intraprese in relazione agli obiettivi prefissati.

Il Comitato guida per la parità di genere gestisce il piano strategico per la parità di genere che definisce obiettivi misurabili, responsabilità, risorse e frequenze di monitoraggio.

La Direzione assicura le risorse per la conduzione di audit interni da parte di team indipendenti e bilanciati per genere.

Gli esiti degli audit, il raggiungimento degli obiettivi e l'esito delle azioni intraprese vengono sottoposti a revisione periodica da parte della Direzione con frequenza almeno annuale.

## Comunicazione

Colas comunica con gli Stakeholder interni ed esterni la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, attraverso il sito internet aziendale, la comunicazione e la diffusione all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate, nelle attività di marketing e di pubblicità aziendali.

## Conclusioni

Colas con la presente politica allinea le proprie strategie con gli SDGs delle Nazioni Unite, in particolare agli obiettivi sull'uguaglianza di genere, la riduzione delle disuguaglianze, il lavoro dignitoso e la crescita economica sostenibile. Tutti i collaboratori sono invitati e incoraggiati nell'adottare pratiche e comportamenti che promuovono una società migliore e un futuro sostenibile per tutti.

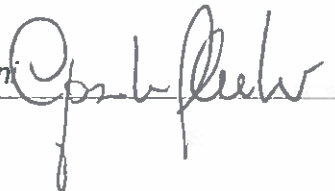
La presente politica è resa disponibile sul sito internet aziendale ed è oggetto di comunicazione a tutto il personale, alle parti interessate e agli stakeholder esterni.

La politica è revisionata o confermata annualmente in sede di revisione periodica del sistema di gestione.

Ravenna, 09 gennaio 2026

Comitato guida per la parità di genere

Alessandro Gardini



Presidente C.d.A.

Nicoletta Montanari



Comitato guida per la parità di genere

Lidia Palumbo

