


POLICY PER LA PARITÀ DI GENERE e L'INCLUSIONE	 IM.O.FOR. Toscana	IMPRENDITORIA ORIENTAMENTO FORMAZIONE
	DQ02	REV 0 23/10/2025

Premessa

IM.O.FOR Toscana, cooperativa costituita nel 2000, offre servizi di formazione e orientamento a Pubbliche Amministrazioni, aziende e cittadini/e. Sin dalla sua costituzione, coniuga efficienza e competitività con valori quali conciliazione tra tempi di lavoro e vita privata, solidarietà, tutela dei diritti sociali e pari opportunità. Il presente documento raccoglie le policy aziendali per la parità di genere, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità, applicabili a tutti i collaboratori e collaboratrici della cooperativa.

1. Selezione e assunzione

IM.O.FOR Toscana garantisce pari opportunità di accesso all'occupazione, adottando procedure di selezione trasparenti, basate esclusivamente su criteri di merito, competenza ed esperienza professionale.

Tutti gli annunci di ricerca e selezione vengono redatti in linguaggio inclusivo e neutro rispetto al genere.

Durante le fasi di selezione, i selezionatori adottano strumenti e griglie di valutazione oggettive per prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, legata a genere, età, origine etnica, disabilità, orientamento sessuale o credo religioso.

L'organizzazione si impegna inoltre a promuovere la parità di genere nei ruoli di coordinamento e responsabilità, incoraggiando la candidatura di donne a posizioni apicali.

2. Gestione della carriera


IM.O.FOR Toscana assicura pari opportunità di crescita professionale per tutti i collaboratori e le collaboratrici, attraverso percorsi di sviluppo basati su criteri chiari, trasparenti e documentati.

Le decisioni in materia di avanzamento di carriera, incarichi e responsabilità vengono assunte esclusivamente sulla base di competenze, risultati conseguiti e potenziale professionale, in coerenza con i fabbisogni organizzativi.

IM.O.FOR Toscana promuove inoltre attività di formazione e informazione finalizzate al potenziamento della componente femminile e alla valorizzazione dei talenti interni, favorendo la partecipazione equilibrata di uomini e donne ai programmi di sviluppo e aggiornamento professionale.

IM.O.FOR Toscana definisce e applica politiche di mobilità interna e occasioni di crescita professionale che garantiscano pari opportunità, promuovano la parità di genere e siano coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva, assicurando che tutti i collaboratori e le collaboratrici possano accedere a ruoli di responsabilità in base a competenze, merito e potenziale.

*In conformità al **D.Lgs. 198/2006** (Codice delle Pari Opportunità), alla Direttiva 2006/54/CE e ai requisiti della UNI/PdR 125:2022, l'organizzazione garantisce che i processi di mobilità interna, avanzamento di carriera e successione alle posizioni di crescita siano basati su criteri oggettivi, trasparenti e non discriminatori, nel rispetto dei principi di parità di genere e inclusione. L'azienda assicura pari accesso alle opportunità e promuove un'equilibrata rappresentanza di genere nei ruoli chiave.*

POLICY PER LA PARITA' DI GENERE e L'INCLUSIONE		IMPRENDITORIA ORIENTAMENTO FORMAZIONE
	DQ02	REV 0 23/10/2025

3. Equità salariale

IM.O.FOR Toscana si impegna a garantire una retribuzione equa, trasparente e coerente con il ruolo, l'esperienza e le competenze, assicurando la parità salariale tra uomini e donne a parità di mansioni e responsabilità.

L'organizzazione effettua periodicamente analisi interne sulle retribuzioni al fine di individuare e correggere eventuali differenziali ingiustificati di genere.

Eventuali revisioni dei compensi vengono gestite in modo documentato e tracciabile, in linea con i principi di equità e non discriminazione.

4. Genitorialità e cura parentale

IM.O.FOR Toscana riconosce il valore sociale e personale della genitorialità e si impegna a favorire un ambiente di lavoro accogliente e rispettoso dei tempi di cura.

Tutti i collaboratori e le collaboratrici hanno pieno diritto di usufruire dei congedi parentali e dei permessi previsti dalla normativa, senza alcuna penalizzazione in termini di carriera o opportunità professionali.

IM.O.FOR Toscana incoraggia la condivisione equilibrata delle responsabilità familiari tra uomini e donne e promuove una cultura organizzativa che valorizza il benessere e la qualità della vita.

IM.O.FOR Toscana prevede politiche aziendali complementari al CCNL per favorire la conciliazione tra vita professionale e personale, inclusi programmi di supporto al rientro dal congedo di maternità/paternità, accompagnamento e formazione individuale, possibilità di lavoro a tempo parziale reversibile, iniziative di lavoro agile al fine di sostenere pienamente genitori e persone che si prendono cura di familiari.


IM.O.FOR Toscana adotta policy e iniziative dedicate a valorizzare l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze, sia per la persona che per l'organizzazione, garantendo il mantenimento di benefits e supporti, e tutelando il rapporto tra collaboratori e azienda prima, durante e dopo il congedo di maternità/paternità.

5. Conciliazione vita-lavoro

IM.O.FOR Toscana promuove politiche attive di conciliazione tra vita privata e professionale, attraverso forme di flessibilità oraria e, ove compatibile con le esigenze progettuali e con gli accordi con la committenza, la possibilità di svolgere attività in modalità di smart working.

L'organizzazione pianifica le attività formative e di riunione in modo da rispettare i tempi di vita delle persone, favorendo la partecipazione e l'equilibrio tra sfera personale e lavorativa.

Viene inoltre promosso un clima organizzativo basato sulla fiducia, sulla responsabilità condivisa e sulla valorizzazione dei risultati.

POLICY PER LA PARITÀ DI GENERE e L'INCLUSIONE	 IM.O.FOR. Toscana	IMPRENDITORIA ORIENTAMENTO FORMAZIONE
	DQ02	REV 0 23/10/2025

6. Prevenzione abusi e molestie

IM.O.FOR Toscana adotta una politica di **tolleranza zero verso ogni forma di abuso, molestia o comportamento lesivo della dignità personale**. Tutti i collaboratori e le collaboratrici ricevono una formazione periodica sui temi del rispetto reciproco, della prevenzione delle molestie e delle discriminazioni di genere.

È istituito un canale di segnalazione anonimo e riservato che consente di denunciare eventuali comportamenti scorretti in modo sicuro e confidenziale, con garanzia di tutela della persona segnalante.

L'organizzazione promuove inoltre azioni di sensibilizzazione e comunicazione interna sui temi delle pari opportunità, della valorizzazione delle diversità e del potenziamento della componente femminile, favorendo un contesto di lavoro fondato su rispetto, fiducia e collaborazione.

IM.O.FOR Toscana istituisce **referenti aziendali** dedicati alla gestione delle segnalazioni di molestie, mobbing o comportamenti lesivi della dignità personale, che operano in collaborazione con il CDA e garantiscono supporto, ascolto e interventi appropriati per tutelare l'ambiente di lavoro.

7. Comunicazione inclusiva e valorizzazione delle competenze femminili

IM.O.FOR Toscana promuove una comunicazione interna ed esterna inclusiva, che dichiara in modo chiaro e trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e sostenere il potenziamento delle competenze femminili.

La **comunicazione interna** prevede azioni di informazione e sensibilizzazione per tutto il personale, al fine di favorire il coinvolgimento, la partecipazione e una cultura inclusiva.

La **comunicazione esterna** comprende la diffusione di informazioni attraverso il sito istituzionale, newsletter, eventi e rapporti con le parti interessate, con l'obiettivo di rendere evidenti gli impegni dell'organizzazione in materia di parità di genere e valorizzazione delle diversità.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che tutto il personale riceva formazione e aggiornamenti sui temi della comunicazione inclusiva e della valorizzazione delle competenze femminili.

Nota finale:

IM.O.FOR Toscana si impegna a monitorare periodicamente l'efficacia delle presenti policy, aggiornandole in coerenza con l'evoluzione normativa e organizzativa, con l'obiettivo di consolidare nel tempo una cultura inclusiva e sostenibile.

La Presidente

Patrizia Mariani

Patrizia Mariani

Comitato Guida:

Mariani

Patrizia Mariani

Basso

Raffaella Basso

Tibaldi

Fabrizio Tibaldi

San Giuliano Terme (PI) 23/10/2025