



COSBI

Piazza Manifattura 1
38068 Rovereto
Italy

info@cosbi.eu
www.cosbi.eu

Politica aziendale della Parità di Genere

Fondazione *The Microsoft Research University of Trento Centre for Computational and Systems Biology (COSBI)* credendo fortemente che un ambiente di lavoro equo, non discriminatorio e inclusivo sia la base fondamentale affinché le risorse possano sviluppare tutto il proprio potenziale, ha deciso di adottare quanto previsto dalla **UNI/PdR 125** (linee guida per il sistema di gestione per la parità di genere).

COSBI, da sempre, crede nel valore delle persone e delle loro differenze come il patrimonio più prezioso per l'esistenza e lo sviluppo futuro dell'attività. COSBI è una Fondazione fatta di persone che sono il suo cuore pulsante e il fulcro di ogni scelta strategica.

Per COSBI il capitale umano è l'asset più importante; per questo ci impegniamo nell'ascolto continuo delle persone. Siamo convinti che la manifestazione dell'individualità e della creatività possano essere un acceleratore del cambiamento e, pertanto, un fattore decisivo per la crescita e la sostenibilità della Fondazione.

COSBI si impegna a rispettare e garantire un linguaggio inclusivo e non discriminatorio, il linguaggio professionale dell'ambito della ricerca è l'inglese e, se possibile, si predilige tale lingua.

L'organizzazione pianifica i propri processi con approccio *risk-based thinking* al fine di attuare le azioni più idonee per:

- valutare e trattare rischi associati ai processi;
- sfruttare e rinforzare le opportunità identificate.

L'organizzazione promuove a tutti i livelli un adeguato senso di proattività nella gestione dei propri rischi.

Attraverso il Sistema di Gestione per la parità di genere, COSBI si pone come obiettivi:

- perseguire la parità di trattamento tra tutti i suoi collaboratori;
- costruzione e mantenimento di un clima aziendale il più corretto e sereno possibile;
- valorizzare le diversità e supportare l'empowerment sulla diversità di genere, così come previsto dal Green Deal europeo.

Tali obiettivi si attuano mediante:

- un'analisi del contesto e dei processi aziendali;
- l'identificazione e la valutazione dei rischi e delle opportunità connessi alle attività, tenendo conto delle spinte interne ed esterne che possono avere un impatto, sul successo, nonché sulle performances sociali;
- una costante e continua attenzione alle risorse umane, che rappresentano il primo e vero capitale dell'azienda, mediante l'adozione di metodi di gestione del personale volto alla coltivazione dei talenti, a stimolare coinvolgimento, motivazione e partecipazione attiva, nonché alla creazione di condizioni di lavoro attrattive, stimolanti e uguali per tutti i generi;
- l'attuazione di un percorso volto a valorizzare le diversità in tutti i processi aziendali, come durante le fasi di recruitment e gestione delle carriere, che garantisca pari opportunità;



COSBI

- Il sostegno al benessere familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata e favorire percorsi di genitorialità;
- la continua informazione e formazione di tutto il personale, in un'ottica di coinvolgimento, responsabilizzazione nella gestione delle complesse dinamiche aziendali, competenza tecnica e professionalità, anche al fine di minimizzare eventuali pregiudizi e stereotipi che possano andare ad influire sulla parità di genere;
- la diffusione in azienda di buone prassi e di una cultura di rispetto della persona e delle diversità;
- il costante controllo della conformità di tutte le attività alle leggi dello Stato, alle Direttive comunitarie e agli eventuali accordi sottoscritti, con particolare riferimento agli adempimenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e parità di genere;
- la promozione di una comunicazione, anche attraverso attività di marketing, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire gli obiettivi descritti in questo documento;
- l'eliminazione di tutte le forme di disuguaglianza;
- la definizione chiara di compiti e responsabilità delle varie risorse coinvolte nelle attività, con finalità di ottimizzazione e responsabilizzazione;
- la ferma condanna inerente ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale (molestia) sui luoghi di lavoro, e l'adozione di percorsi volti alla loro prevenzione;
- la creazione di un comitato guida per la gestione del sistema di gestione per la parità di genere, che ha il compito di attuare e monitorare il piano strategico per la parità di genere nei suoi temi fondamentali, in accordo con le linee guida dell'alta direzione.

Il presente documento di politica aziendale e l'intero Sistema di gestione aziendale è portato a conoscenza di tutto il personale allo scopo di assicurare il suo efficiente funzionamento.

L'azienda ha definito il proprio Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di genere affidandogli precisi compiti nel mantenimento e nello sviluppo del Sistema di Gestione Aziendale, con l'esercizio di un'autorità ed una libertà adeguate al controllo della Politica aziendale.

Il *Corporate Handbook*, redatto secondo la norma UNI/PdR 125 nel loro stato di revisione corrente, documenterà il nostro Sistema di Gestione aziendale. Le procedure e le modalità operative ivi indicate serviranno a tradurre in realtà la Politica della Direzione. La verifica dell'efficacia del Sistema di Gestione e il rispetto della prassi di riferimento sulla parità di genere saranno effettuate mediante audit interni.

Rovereto, 12 marzo 2024

Enrico Domenici

Presidente