

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Em. 1 rev. 2
Data: 24/02/2026	B+ Coop. Soc. sede amministrativa: via F.lli Cairoli 24, 06125 Perugia Tel. 075/514511 - email: info@bpiucoopsociale.it	Pagina 1 di 12

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E POLITICHE COLLEGATE

Rev.	Data	Motivazione	Redazione Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere	Approvazione Direzione/Comitato Guida
0	21/12/2023	Prima emissione	Maria Luisa Boco	Simona Zappacenere Maria Luisa Boco Pasquale Mastalia
1	08/08/2024	Preso visione e validazione da parte del nuovo Comitato	Maria Luisa Boco	Fausto Spilla Maria Luisa Boco Sonia Sciabordi Daniela Minelli Pasquale Mastalia
2	24/02/2026	par. "equità salariale", passaggio a società di mutua assistenza "Cooperazione Salute"	Maria Luisa Boco	Fausto Spilla Maria Luisa Boco Sonia Sciabordi Daniela Minelli Pasquale Mastalia

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Em. 1 rev. 2
Data: 24/02/2026	B+ Coop. Soc. sede amministrativa: via F.lli Cairoli 24, 06125 Perugia Tel. 075/514511 - email: info@bpiucoopsociale.it	Pagina 2 di 12

MISSION E VISIONE STRATEGICA

B+ Cooperativa Sociale, nata nel 1994, è una cooperativa sociale di tipo B (ai sensi della Legge 381/91) e si pone l'obiettivo di perseguire l'interesse generale della comunità, la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone appartenenti a categorie protette. La cultura e la pratica aziendale di B+ si fondano in questo senso sui principi ispiratori di una imprenditorialità sociale che non sia orientata soltanto alla produzione di beni e servizi di qualità, ma anche alla creazione di valore aggiunto per la comunità in cui opera.

Contando una base sociale di circa 300 unità tra dipendenti, soci lavoratori e socie lavoratrici, B+, in Umbria è una tra le realtà imprenditoriali regionali più importanti.

La Direzione aziendale è volta ad assicurare:

- ❖ il rispetto dei contratti di lavoro di tutti i lavoratori e lavoratrici;
- ❖ il sostegno necessario a garantire il raggiungimento delle professionalità di tutto il personale coinvolto nella gestione dei servizi, anche attraverso la formazione continua degli addetti e delle addette di ogni settore produttivo;
- ❖ la supervisione del lavoro, al fine di riconoscere e gestire al meglio, le varie problematiche che possano crearsi mettendo a rischio la "salubrità psico-fisica" sul luogo di lavoro, a svantaggio anche della produttività e della qualità dei servizi;
- ❖ la trasparenza e correttezza gestionale, amministrativa ed organizzativa come elementi di radicamento del senso di appartenenza dei lavoratori e delle lavoratrici alla cooperativa;
- ❖ la condivisione delle responsabilità come elemento di costruzione e consolidamento dell'identità "cooperativistica" della cooperativa.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, B+ ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Em. 1 rev. 2
Data: 24/02/2026	B+ Coop. Soc. sede amministrativa: via F.lli Cairoli 24, 06125 Perugia Tel. 075/514511 - email: info@bpiucoopsociale.it	Pagina 3 di 12

Il conseguimento della certificazione per B+ rappresenta solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere, dell'inclusività e dell'integrazione. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltreché per l'immagine e la reputazione in riferimento a principi di eticità, "giustizia sociale e lavorativa" e promozione dell'uguaglianza.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della cooperativa B+ sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale B+ concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale e nel percorso di crescita professionale;
- ✓ promozione di misure volte alla conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Em. 1 rev. 2
Data: 24/02/2026	B+ Coop. Soc. sede amministrativa: via F.lli Cairoli 24, 06125 Perugia Tel. 075/514511 - email: info@bpiucoopsociale.it	Pagina 4 di 12

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione della cooperativa B+ ha effettuato ed effettua periodicamente la valutazione del livello di copertura dei KPI sui cui la Prassi si struttura con obiettivo di adottare tutte le misure possibili per coprire in modo efficace ed efficiente gli indicatori. La cooperativa intende agire principalmente sulle aree che ritiene più "significative" in riferimento alla sua capacità di promuovere azioni di miglioramento per ridurre i gap esistenti in riferimento ai KPI ed in particolare:

- definizione di un piano strategico adeguato ai requisiti della prassi, ma che sia realmente perseguibile e i cui esiti siano misurabili;
- coinvolgimento delle parti interessate principali nella condivisione dei principi di parità di genere, inclusione ed integrazione sui cui si fonda il Sistema per la Parità di Genere della cooperativa;
- esecuzione da parte del Comitato Guida dei compiti affidatigli, con particolare riferimento alle attività di monitoraggio sulla corretta applicazione dei principi enunciati all'interno di questo documento;
- accoglimento quanto più possibile diffuso, nell'ambito delle aree "genitorialità, cura" e "work-life balance", delle richieste provenienti dai lavoratori e dalle lavoratrici per forme rispetto a lavoro part-time, telelavoro e altre forme di lavoro flessibili.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di B+ ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

B+ si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Em. 1 rev. 2
Data: 24/02/2026	B+ Coop. Soc. sede amministrativa: via F.lli Cairoli 24, 06125 Perugia Tel. 075/514511 - email: info@bpiucoopsociale.it	Pagina 5 di 12

- ✓ a sostenere il welfare familiare dei/delle propri/ie dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orario di lavoro flessibile*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione,
- ✓ anche attraverso momenti di riflessione con le parti interessate, che dichiara in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Em. 1 rev. 2
Data: 24/02/2026	B+ Coop. Soc. sede amministrativa: via F.lli Cairoli 24, 06125 Perugia Tel. 075/514511 - email: info@bpiucoopsociale.it	Pagina 6 di 12

Selezione ed assunzione (recruitment)

La cooperativa ha implementato una procedura volta alla Gestione del Personale che, oltre a definire le fasi di recruitment, stabilisce anche i principi di equità, neutralità e parità di genere sui cui queste stesse fasi devono fondarsi.

B+ si impegna a selezionare ed assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere nelle diverse fasi di recruitment attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna (attraverso i canali di cui si dota secondo quanto stabilito dalla sua procedura interna), valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze.

La cooperativa prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento non discriminatorio e/o offensivo. A tal fine B+ ha predisposto un mansionario che descrive le funzioni aziendali in base ai compiti ed ai livelli di inquadramento contrattuale del CCNL di riferimento e questo lo fa in modo neutro rispetto al genere ed ai processi di reclutamento che sono rivolti sia a uomini che a donne. E si impegna, attraverso il Comitato Guida, a monitorare periodicamente, secondo un programma di monitoraggio approvato dal Comitato stesso, l'adequatezza: della Procedura per la Gestione del Personale in riferimento a requisiti della Prassi, delle modalità di conservazione delle informazioni documentate riferite ad assunzioni/dimissioni/licenziamenti e dei contenuti del Mansionario predisposto.

Gestione della carriera

B+ pone, durante tutto il ciclo professionale del lavoratore/della lavoratrice, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano i/le lavoratori/trici. B+ tende, compatibilmente con le tipologie di attività che svolge, a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro (attualmente con una rappresentatività nettamente superiore del genere femminile) sia per settore specifico sia per specifica mansione. B+ rivolge a uomini e donne le stesse opportunità formative e di accrescimento delle competenze professionali. La cooperativa,

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Em. 1 rev. 2
Data: 24/02/2026	B+ Coop. Soc. sede amministrativa: via F.lli Cairoli 24, 06125 Perugia Tel. 075/514511 - email: info@bpiucoopsociale.it	Pagina 7 di 12

attraverso la procedura interna per la gestione del processo di “comunicazione”, definisce, oltre al piano periodico di comunicazione sulla parità di genere, anche gli strumenti attraverso i quali i lavoratori e le lavoratrici possono (anche in forma anonima), sia fornire suggerimenti per il miglioramento delle politiche di supporto alla carriera in cooperativa, sia segnalare episodi contrari ai principi di pari opportunità formative e professionali, anche di leadership.

La cooperativa si assume la responsabilità di promuovere la creazione di un ambiente lavorativo inclusivo, che tenga conto della diversity e che tuteli il benessere psico-fisico dei/delle lavoratori/trici. E si impegna, attraverso il Comitato Guida, a monitorare periodicamente, secondo un programma di monitoraggio approvato dal Comitato stesso, l'adeguatezza degli ambienti di lavoro in conformità ai principi di inclusività ed integrazione ed in conformità al Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro. Il piano delle misure preventive viene definito all'interno del “Regolamento per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro”, definito in riferimento alla valutazione del rischio "abuso/violenze"/molestie".

Equità salariale

B+ nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, a parità di mansione, garantisce la parità salariale a tutto il personale a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età o orientamento sessuale/culturale. Oggi il gap retributivo tra la retribuzione più alta e quella più bassa, tra i livelli apicali e quelli operativi è quasi trascurabile.

A tal fine B+ ha predisposto un mansionario che descrive le funzioni aziendali in base ai compiti ed ai livelli di inquadramento contrattuale del CCNL di riferimento, secondo principi di parità retributiva. La cooperativa, attraverso la procedura interna per la gestione del processo di “comunicazione”, definisce, oltre al piano periodico di comunicazione sulla parità di genere, anche gli strumenti attraverso i quali i lavoratori possono (anche in forma anonima), sia fornire suggerimenti per il miglioramento delle politiche di supporto al processo di equità salariale, sia segnalare episodi contrari ai principi di equità salariale (che possono essere segnalati anche attraverso apposito modulo di segnalazione di abusi/molestie/violenze).

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Em. 1 rev. 2
Data: 24/02/2026	B+ Coop. Soc. sede amministrativa: via F.lli Cairoli 24, 06125 Perugia Tel. 075/514511 - email: info@bpiucoopsociale.it	Pagina 8 di 12

La cooperativa tende, nonostante il turn over fisiologico e la periodicità strutturale dei servizi (soggetti periodicamente a gara), alla stabilizzazione della propria forza lavoro.

Le politiche retributive adottate dalla cooperativa, comprese quelle specifiche riferite ad eventuali benefit, bonus, programmi di welfare, costituiscono oggetto di formazione/informazione periodiche ai lavoratori, che possono concretizzarsi attraverso i diversi canali comunicativi interni a disposizione (bacheca aziendale, messaggi whatsapp, HR Portal Zucchetti, email).

La cooperativa, al fine di dare supporto ai lavoratori/alle lavoratrici nell'affrontare le spese della quotidianità, come principale misura di benefit a favore del personale, aderisce alla società di mutuo soccorso "Cooperazione Salute", società nazionale di mutuo soccorso che fornisce assistenza a integrazione e sostegno del Servizio sanitario nazionale, contribuendo a garantire il diritto alla salute e l'universalità delle cure. Il Fondo Sanitario Integrativo, estendibile anche ai familiari e ai figli, permette un supporto, non solo nella cura ma anche nei percorsi di prevenzione, proponendo, a titolo di esempio: 1.pacchetti di prevenzione, con particolare riguardo alla diagnosi preventiva dei tumori al seno per le donne e della prostata per gli uomini; 2. il pacchetto maternità che prevede un'Indennità di € 100 per giorno di ricovero per max 5 gg in occasione del parto; 3. assistenza e supporto post-natale (COPERTURA: 40 giorni post parto; SSN: rimborso totale ticket; INDIRETTA: rimborso 50% elevato al 70% per strutture); prevenzione odontoiatrica, cure e protesi odontoiatriche da infortunio¹.

Attraverso il Comitato Guida, B+ è impegnato a monitorare periodicamente, secondo un programma di monitoraggio approvato dal Comitato stesso, i sistemi di controllo adottati dalla Direzione su stipendi ed eventuali bonus riconosciuti al personale al fine di rintracciare eventuali situazioni di violazione delle politiche non discriminatorie.

Genitorialità, cura

B+ si impegna a supportare, anche a tutela della genitorialità, i/le lavoratori/trici durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo,

¹ Rev. 2 del 23/02/2026

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Em. 1 rev. 2
Data: 24/02/2026	B+ Coop. Soc. sede amministrativa: via F.lli Cairoli 24, 06125 Perugia Tel. 075/514511 - email: info@bpiucoopsociale.it	Pagina 9 di 12

consentendo di rimanere in contatto con la cooperativa durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. In particolare B+ garantisce:

- ❖ il coinvolgimento, con libertà di scelta rispetto alla partecipazione, delle madri e dei padri in congedo, in riunioni di staff;
- ❖ il periodico aggiornamento alle madri e padri in congedo, sulla vita della cooperativa, in particolare in caso di cambiamenti significativi (ad es. avvicendamenti nella Governance, implementazione nuove procedure e/o politiche per la parità di genere etc.).
- ❖ l'inserimento nel Piano Formativo periodico di percorsi di formazione/reinserimento ad hoc dopo periodi di congedo di maternità o paternità.

La cooperativa si impegna ad attivare servizi post maternità/paternità, in particolare:

- ❖ attività per il "back to work";
- ❖ part-time su richiesta, temporaneo e reversibile;
- ❖ smart working/telelavoro (per le tipologie di attività compatibili con queste forme di lavoro flessibile).

La cooperativa garantisce, alle lavoratrici madri/lavoratori padri, post maternità/paternità, il mantenimento del posto di lavoro e del medesimo livello di inquadramento contrattuale e retributivo, salvo che, l'eventuale cambiamento contrattuale proposto, sia migliorativo e l'eventuale nuova mansione/postazione di lavoro sia maggiormente favorevole alla conciliazione tempi di vita-lavoro in funzione dei figli da accudire.

Inoltre B+, accoglie le richieste provenienti dal personale per poter usufruire di periodi di aspettativa o altri tipi di congedo diversi da quello parenterale (ad es. congedo straordinario per disabili). Questo non comporta alcun rischio di discriminazione ed il/la lavoratore/lavoratrice hanno garantita la ri-assunzione e/o il rientro nello stesso servizio senza perdere i diritti acquisiti (ad es. stesso monte ore, stesso profili/livello contrattuale, ecc.). Tra l'altro, vengono garantite ai/alle lavoratori/trici, sempre con libertà di scelta: 1. la partecipazione, anche nel periodo di assenza, al governo e alla vita consultiva e decisionale della cooperativa, alle riunioni di coordinamento, informative e di aggiornamento e alle assemblee e 2. la partecipazione alle

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Em. 1 rev. 2
Data: 24/02/2026	B+ Coop. Soc. sede amministrativa: via F.lli Cairoli 24, 06125 Perugia Tel. 075/514511 - email: info@bpiucoopsociale.it	Pagina 10 di 12

sessioni formative di aggiornamento previste dal Piano Formativo aziendale e connesso ai servizi specifici.

La cooperativa si impegna, attraverso il Comitato Guida, a monitorare periodicamente, secondo un programma di monitoraggio approvato dal Comitato stesso, l'applicazione delle misure appena descritte e richieste dalla Prassi a sostegno della genitorialità.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

B+ sviluppa azioni concrete per migliorare il work-life balance dei/delle lavoratori/trici in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso l'adozione, qualora richieste, di forme diverse di flessibilità lavorativa. La cooperativa è pertanto impegnata a:

- ❖ rendere note a tutto il personale, le forme di lavoro flessibile previste (part-time, smart-working, telelavoro, riduzione di orario, etc) e le modalità di richiesta e fruizione delle stesse;
- ❖ pianificare le riunioni in orari e modalità che non interferiscono con la conciliazione dei tempi vita-lavoro e quindi, in linea di principio, durante l'orario di lavoro.

La cooperativa si impegna, attraverso il Comitato Guida, a monitorare periodicamente, secondo un programma di monitoraggio approvato dal Comitato stesso, l'applicazione delle misure appena descritte e richieste dalla Prassi a sostegno della conciliazione dei tempi vita privata-lavoro.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

B+ si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, compresa la partecipazione a eventi, congressi e manifestazioni, adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione. È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. A tal proposito B+ dispone di un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e un'analisi di eventi avversi segnalati. La cooperativa ha predisposto un "Regolamento per il Contrasto alle molestie sui luoghi di Lavoro" che prevede anche un sistema di segnalazione di eventuali abusi da parte del personale attraverso più canali, che garantiscano, all'occorrenza, l'anonimato del segnalante.

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Em. 1 rev. 2
Data: 24/02/2026	B+ Coop. Soc. sede amministrativa: via F.lli Cairoli 24, 06125 Perugia Tel. 075/514511 - email: info@bpiucoopsociale.it	Pagina 11 di 12

B+ pone infatti particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei/delle lavoratori/trici, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale. B+ condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori e le proprie lavoratrici inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale. E si impegna a non tener conto dei fattori come quelli sopra elencati, attuando un processo di recruitment, assunzione e gestione del personale secondo i principi definiti nel presente documento e nella procedura specifica. In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso, i/le lavoratori/trici hanno la piena libertà di segnalarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi messi a disposizione di tutti i lavoratori e le lavoratrici. L'obiettivo della cooperativa è quello di riuscire ad applicare tali principi lungo tutta la catena di fornitura, in ottica di miglioramento continuo e soddisfazione del personale.

La cooperativa si impegna, attraverso il Comitato Guida, a monitorare periodicamente, secondo un programma di monitoraggio approvato dal Comitato stesso, l'applicazione delle misure di contrasto ad ogni forma di abuso/molestia/violenza sui luoghi di lavoro (valutazione del rischio, piano di prevenzione, formazione/informazione ai lavoratori, modalità di segnalazione dei casi avversi).

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale attraverso i canali interni di comunicazione e alle parti interessate esterne, principalmente, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Em. 1 rev. 2
Data: 24/02/2026	B+ Coop. Soc. sede amministrativa: via F.lli Cairoli 24, 06125 Perugia Tel. 075/514511 - email: info@bpiucoopsociale.it	Pagina 12 di 12

Si fa presente che qualunque questione significativa in ambito di parità di genere può essere rappresentata, oltre che attraverso gli strumenti interni descritti nel presente documento (questionario di indagine sulla parità di genere e modulo di segnalazione abusi/molestie/violenze), anche attraverso i seguenti canali:

- inviando una comunicazione/reclamo/suggerimento di miglioramento, anche in forma anonima, all'indirizzo: via F.lli Cairoli 24, 06125 Perugia, all'attenzione del Comitato Guida;
- inviando una mail all'indirizzo dedicato alla gestione di tematiche di Parità di Genere: comitato.genere@bpiucoopsociale.it, gestito dai membri del Comitato Guida della cooperativa e con la quale, all'occorrenza, si potrà anche richiedere un incontro diretto per l'approfondimento della specifica questione portata all'attenzione del Comitato;
- contattando la Responsabile del Sistema di gestione parità di genere ai seguenti numeri telefonici: 075/5145161 - 345/7490931.