POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

19/12/2024

Società Cooperativa “L’Abbraccio”

Via XXV Luglio, 56, Irsina, MT, Italia

0835518322 – 3335271512

labbracciocoopsociale@gmail.com

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La *Cooperativa Sociale "L'Abbraccio",* fondata nell'ottobre del 2006, è una società cooperativa sociale costituita da un gruppo di giovani lucani, che dopo un'attenta analisi e riflessione sulle esigenze del proprio paese, motivati da un sentimento solidaristico e d'alterità, intendono promuovere e sostenere attività educative e formative rivolte al sociale.

La Cooperativa ha come presupposto fondamentale la centralità della persona e propone attività di "servizi alla persona", ricoprendo le fasi dell'intero ciclo di vita: dall'infanzia all'adolescenza, dall'età adulta a quella senile, offrendo, attraverso interventi psico-socio-educativi mirati, un valido sostegno al singolo nel percorso verso l'autodeterminazione e alla famiglia nelle differenti situazioni con particolare attenzione alle problematiche del disagio (fisico, psichico, sociale).

Nell'ottica "dell'educazione permanente" e della "formazione continua", promuove il "il sapere, il saper fare e il saper essere" attraverso eventi ed iniziative di formazione ed informazione nei tempi e nei luoghi dell'istituzione scolastica ed extrascolastica

La *Cooperativa Sociale L'Abbraccio*, ispirandosi ai valori della "Dottrina Sociale della Chiesa", orienta le sue attività su precise scelte etico – valoriali ed ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento dell'attività di gestione di servizi socio-sanitari ed educativi.

Le strategie della *Cooperativa Sociale "L'Abbraccio"* che opera nell'ambito dei servizi per anziani, disabili, bambini e adolescenti rispondono alle esigenze specifiche di ciascun gruppo target, pur mantenendo una coerenza con la mission generale dell'organizzazione. La mission, in questo contesto, è "Promuovere il benessere e l'inclusione sociale di anziani, disabili, bambini e adolescenti attraverso servizi socio-assistenziali ed educativi innovativi e personalizzati, basati sui principi di rispetto della dignità, autonomia e partecipazione".

In sintesi, le strategie della *Cooperativa Sociale "L'Abbraccio"* che opera in questi ambiti devono essere:

- Centrate sulla persona: Con una forte attenzione ai bisogni individuali.
- Integrate: Favorendo la collaborazione tra diversi professionisti e servizi.
- Inclusive: Promuovendo la partecipazione e l'integrazione nella comunità.
- Innovative: Ricercando costantemente nuove soluzioni e metodologie.
- Collaborative: Costruendo reti con altri attori del territorio.
- Sostenibili: Garantendo la continuità nel tempo e la creazione di valore sociale.
- Orientate alla qualità: Monitorando e valutando costantemente l'efficacia degli interventi.

La coerenza tra queste strategie e la mission della cooperativa è fondamentale per guidare l'azione dell'organizzazione e per comunicare chiaramente i propri valori e obiettivi agli utenti, alle famiglie, ai partner e alla comunità nel suo complesso.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la *Cooperativa Sociale "L'Abbraccio"* 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.

Il conseguimento della certificazione per la *Cooperativa Sociale "L'Abbraccio"* rappresenterà 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. 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 delle collaboratrici e dei collaboratori, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di la *Cooperativa Sociale "L'Abbraccio"*, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DELLE COLLABORATRICI E DEI COLLABORATORI
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale la *Cooperativa Sociale "L'Abbraccio"* 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;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Il CdA della Cooperativa, elabora e definisce la Politica della Qualità della Parità di Genere che indirizzano l'organizzazione dal punto di vista strategico a medio-lungo termine sia per la Qualità che per la Parità di Genere.
La Politica per la Parità di Genere viene riesaminata in occasione, solitamente, del rinnovo cariche.
Tale politica viene diffusa anche all'interno dell'organizzazione stessa attraverso opportune comunicazioni e incontri specifici.

I principi fondamentali generali a cui si ispira la Cooperativa nella politica della Parità di Genere, sono:

1) Integrazione con il territorio:

La Cooperativa promuove costantemente la cooperazione tra i soggetti del Terzo Settore con particolare riferimento al territorio inteso come spazio luogo di risorse e di interazione tra attori istituzionali e sociali.
Per favorire il coinvolgimento di nuove Risorse la Cooperativa si rende sempre più visibile ed accessibile, attraverso:

- la pubblicazione e divulgazione di materiale illustrativo ed informativo;
- tavoli di confronto;
- l'organizzazione di convegni, seminari e giornate di formazione sui temi inerenti le varie attività.

2) Promozione della cultura della Politica di Parità di Genere e l'Impegno della Direzione:

La Cooperativa, nell'ambito del Servizi, adotta una Politica di Parità di Genere globale che si propone di valorizzare e tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, si definisce un piano di azione per la sua attuazione che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando lo stato di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendono conto nei documenti del Sistema di Gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate.

Il la Politica di parità di Genere nell'ambito del Progetto Parità di Genere viene:

a) Definita dalla Direzione;
b) Comunicata e diffusa all'interno della Cooperativa ed alle proprie parti interessate;
c) È oggetto di formazione e sensibilizzazione al management della cooperativa;
d) Revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei monitoraggi e delle verifiche;

Nell'ambito del progetto di Parità di genere è stato definito un gruppo di lavoro denominato "Comitato Guida" per la Parità di Genere.
Il Comitato Guida è composto dalla Presidente della Cooperativa e Responsabile del Personale, dalla Responsabile Qualità e Parità di Genere e dalla Responsabile Qualità e Parità di Genere del Consorzio.
La Politica di parità di genere contiene i seguenti principi per che definiscono l'impegno della Cooperativa nei confronti dei temi relativi alla parità di Genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowement femminile:

a) Rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
b) Adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;

c) Adozione di misure che favoriscono l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
d) Promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia;
e) Nel rispetto del co 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
f) Integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale.

La Cooperativa inoltre assegna risorse responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di Parità di Genere stabiliti.

3) **Gestione delle professionalità e qualificazione professionale:** la Cooperativa pone la massima attenzione alla cura delle risorse umane, vero e proprio capitale grazie al quale si concretizza, si sviluppa e si migliora la sua attività operativa attraverso:

a) **La formazione**, erogata in modo tale che i contenuti tecnico operativi, quindi il know-how sia da un lato adeguato alle attività realmente svolte e dall'altro sia accompagnato da un altrettanto progressiva azione formativa volta ad una crescita delle risorse umane in termini culturali, di adesione alla missione e di condivisione dell'orizzonte della cooperazione sociale.

b) **La motivazione delle Collaboratrici e dei Collaboratori** da raggiungere riconoscendo sotto varie forme, sovente non economiche, il grado di competenza e di capacità raggiunte, in un'ottica multiprofessionale e di consapevolezza culturale. Queste modalità di riconoscimento del valore della specifica risorsa umana sono attentamente studiate, formalizzate, comunicate ed adeguate allo stadio di vita, alla personalità ed ai bisogni delle Collaboratrici e dei Collaboratori e per questo devono essere disponibili strumenti organizzativi ed anche economici adeguati, al fine di limitare al massimo il turn-over delle risorse più preziose, così rare e faticosamente coltivate.

c) **La soddisfazione delle Collaboratrici e dei Collaboratori**, intesa come attenzione alle loro condizioni fisiche e psichiche ed a un clima di lavoro positivo e stimolante, è oggetto di costante controllo e monitoraggio. A tal fine, vengono svolti con cadenza opportuna, incontri collettivi ed individuali che permettono di acquisire indicazioni sul grado di soddisfazione delle Collaboratrici e dei Collaboratori.

La gestione delle risorse umane, cioè del capitale umano, viene effettuata con la stessa cura ed attenzione con cui vengono gestite le altre risorse strategiche la Cooperativa. Sotto questo aspetto non esistono differenze tra Collaboratrici e Collaboratori dipendenti e Collaboratrici e Collaboratori volontari, tra Collaboratrici/Collaboratori che rivestono ruoli dirigenziali o istituzionali, da Collaboratrici/Collaboratori che rivestono ruoli meramente esecutivi: l'operato di ognuno di essi è sottoposto a verifica oggettiva. Tale verifica costituisce la base sulla quale si fonda il giudizio di appropriatezza del ruolo rivestito da ogni membro nell'organizzazione.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione della Cooperativa Sociale "L'Abbraccio" 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.

La Cooperativa Sociale “L’Abbraccio” si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità delle collaboratrici e dei collaboratori, 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;
- ✓ a sostenere il welfare familiare delle proprie collaboratrici e dei propri collaboratori attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement delle/dei Collaboratrici/Collaboratori sui temi delle pari opportunità e dell’empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari 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.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, 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 tutte le Collaboratrici e a tutti i Collaboratori e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Data, 19/12/2024

La Presidente della Cooperativa Sociale "L'Abbraccio"

Lacarpia Carmela