

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La Cooperativa si allinea con la legislazione europea e italiana che pone al centro dell'attenzione la questione relativa al divario di genere all'interno di diversi contesti tra cui quello lavorativo e della partecipazione economica.

In questo contesto la promozione dell'uguaglianza di genere è un fattore cruciale per la nostra Cooperativa che intende:

- promuovere al proprio interno, oltre che verso l'esterno, i propri impegni per la promozione di una cultura orientata alla valorizzazione delle diversità oltre che aperta alla parità di genere, alla genitorialità e al bilanciamento dei tempi vita-lavoro
- promuovere la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nella propria Organizzazione
- valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nell'Organizzazione.

La Cooperativa crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale", costituisca un fattore di sviluppo per il proprio business. I nostri sforzi sono focalizzati nelle seguenti aree:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'Organizzazione intende porre attenzione a qualunque circostanza della vita lavorativa indipendentemente dalle diversità di genere ed in particolare ai seguenti aspetti a cui sono associati obiettivi specifici e misurabili indicati nel Piano Strategico.

Selezione ed assunzione

Nelle attività di selezione ed assunzione del personale deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere. I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come professionalità, competenza, specializzazione, esperienza. La selezione non deve prevedere indagini relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari, deve considerare, tenendo conto della natura della Cooperativa e del settore di intervento, che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti. I ruoli riferiti ai Responsabili di riporto al vertice devono tendere ad una distribuzione equilibrata tra generi. La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione in nessun modo influenzata dal genere ma esclusivamente riferita alle mansioni e alle responsabilità. La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

Opportunità di crescita ed inclusione delle donne

L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di genere nelle posizioni manageriali. I percorsi di carriera del personale devono essere promossi e accessibili a tutte le persone, indifferentemente dal genere; tutto il personale deve poter appurare, in modo trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere. La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere. Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

Equità remunerativa

In fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, si intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti. A chiunque del personale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

Tutela della genitorialità

La Cooperativa intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e la propria genitorialità. La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento. La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita. Il congedo di paternità è promosso affinché tutti i potenziali beneficiari ne usufruiscano per l'intero periodo previsto dalla legge. I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di riorientamento.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

Si intende fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi dell'Organizzazione sia del benessere psicofisico del lavoratore e della lavoratrice. La Cooperativa adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working come modalità di lavoro flessibile, in grado di avere impatti positivi su lavoratrici e lavoratori anche in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La Cooperativa permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Prevenzione abusi e molestie

La Cooperativa ripudia ogni forma di abuso e di molestia ed è impegnata nella prevenzione e repressione del fenomeno a "Tolleranza 0". In tal senso l'impegno è individuare i rischi relativi ad abusi e molestie e pianificare conseguenti azioni di prevenzione, implementare un sistema per la segnalazione per sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie che sono analizzate e che danno seguito ad azioni correttive adeguate alla gravità del fatto accertato. La Cooperativa tutela le persone segnalanti da successive eventuali ritorsioni. Devono essere promossi comportamenti e un linguaggio che garantiscano un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

Rappresentanza di pari genere

La Cooperativa vuole contribuire a creare eventi più inclusivi e rappresentativi della diversità della società. La parità di genere non è solo una questione di giustizia sociale, ma può anche portare a benefici in termini di creatività, innovazione e qualità dei contenuti degli eventi. In tal senso, accogliamo le indicazioni elaborate dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità, impegnandoci a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i/le relatori/relatrici del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi anche di carattere scientifico, cercando di far raggiungere almeno il 40% di presenza femminile in ogni

evento, impegnandosi a sensibilizzare chi organizza eventi sull'importanza della diversità di genere ed evitando la facile soluzione di coinvolgere le donne solamente nel ruolo di moderatrici, presidenti di sessione o organizzatrici. Tenendo conto delle competenze, sceglierà tra le proprie risorse interne ed esterne relatori/relatrici diversificati/e, includendo individui di entrambi i generi, con un focus su professionisti/e provenienti da diverse aree di competenza e background. Per promuovere un ambiente inclusivo che non ostacoli la partecipazione femminile, sarà stimolata la partecipazione attiva agli eventi: è dimostrato che le donne fanno meno domande degli uomini nelle conferenze, questo riduce la loro visibilità e le loro opportunità di networking e promozione della propria ricerca. Organizzando incontri con altre Organizzazioni, sarà considerata la possibilità di coinvolgere persone a diversi livelli, per esempio invitando risorse femminili competenti anche se non rivestono ruoli di Amministratore o Dirigente. Saranno utilizzati canali di comunicazione e marketing che riflettano la diversità di genere, mostrando relatori di entrambi i generi nelle immagini e nei testi promozionali. Specifica attenzione sarà rivolta al linguaggio di genere nella preparazione delle locandine e delle brochure degli eventi e in generale all'interno delle pagine del sito web e di ogni altro strumento social e/o di comunicazione, come raccomandato nelle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del Miur.

La Direzione si impegna a dare massima diffusione della presente Politica attraverso una comunicazione capillare verso tutte le risorse umane dell'Organizzazione, attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere e pubblicazione sul proprio sito aziendale.

In coordinamento con il Comitato Guida, provvederemo, con cadenza almeno annuale o tutte le volte che ci sia la necessità, a riesaminare la presente Politica affinché possa essere riconfermata o aggiornata anche tenendo conto del contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, sugli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne.

Busca, 23 settembre 2025

Il Presidente
Eandi Gabriele



INSIEME A VOI

Soc. Coop. Sociale - BUSCA (CN)

IL PRESIDENTE