



POLITICA PARITA' DI GENERE (Gender Equality Policy)

rev: 1 del 31/07/2023

La Cooperativa Sociale Pier Giorgio Frassati s.c.s. ONLUS ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini operando nella progettazione e gestione di servizi socio-sanitari, educativi, socio-assistenziali e sanitari.

Crediamo nel valore delle persone e nella cultura della parità di genere ritenendo che la diversità e la pluralità siano fonte di arricchimento e di innovazione e che da esse si possano creare soluzioni che portino alla realizzazione di una società più sostenibile.

Crediamo nello sviluppo di un contesto organizzativo, inclusivo e rispettoso delle differenze delle persone, riteniamo fondamentale che sia incorporato nel DNA dell'organizzazione il nuovo paradigma relativo alla parità di genere, che valorizzi e tuteli le pari opportunità sul luogo di lavoro, così da produrre un cambiamento reale, sostenibile e durevole nel tempo

Ci impegniamo quotidianamente a:

- ✓ Attivare misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo nell'ambito dei seguenti processi: Progettazione, programmazione ed erogazione di servizi educativi, socioassistenziali, animativi, sociosanitari, sanitari, presidi sanitari e servizi alberghieri in presidi socioeducativi, socio-assistenziali, sociosanitari e sanitari (campo di applicazione)
- ✓ Diffondere la cultura delle pari opportunità tra tutti i/le dipendenti ed i/le collaboratori/trici. Sono, infatti, previsti momenti formativi ed informativi diretti a tutti i soggetti del Modello Organizzativo Aziendale (MOA) volti a sensibilizzare l'intera organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, sui principi di parità di genere e rispetto delle diversità e l'inclusione, e sull'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.
- ✓ Monitorare regolarmente gli indicatori relativi alla parità di genere al fine di garantire che la stessa sia gestita in maniera adeguata, definendo le azioni più opportune, tempestive ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati. Annualmente è redatto uno specifico documento, denominato "*Bilancio di Genere*", che riporta i dati disaggregati per genere di vari indicatori chiave che permettono all'organizzazione di misurare gli stati di avanzamento ed i risultati e/o intercettare eventuali Gap da colmare e sui quali programmare delle azioni correttive. Il documento è condiviso con il Comitato Guida, organismo opportunamente individuato all'interno dell'organizzazione; il *Bilancio di Genere* costituisce Appendice del Piano Strategico aziendale che è definito dal Comitato Guida stesso .
- ✓ Applicare specifiche politiche per la gestione del personale finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo. È definito, all'interno della Direzione Risorse Umane, uno specifico "*Codice di Comportamento – Co.Co.RU*"
- ✓ Applicare politiche di comunicazione interna ed esterna volte a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile. Grazie anche al coinvolgimento dell'Ufficio Comunicazione, interno all'organizzazione, si pianificano attività e modalità di comunicazione efficaci che possano essere comprese dall'intera popolazione lavorativa aziendale nonché a promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet al fine di sensibilizzare sui temi della parità di genere anche il mondo esterno allo specifico contesto lavorativo...
- ✓ Garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento a cui la Cooperativa P.G. Frassati venga invitata a partecipare o decida di

partecipare, compatibilmente con il genere delle risorse delle professionalità e competenze richieste per la partecipazione allo specifico evento.

- ✓ Riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e cura e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance). Le riunioni di lavoro sono, di norma, pianificate nella fascia oraria centrale della giornata, compatibilmente con le esigenze dei servizi e delle attività svolte; alle riunioni possono partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e/o con orari ridotti grazie alla possibilità di collegamenti alle riunioni con piattaforme specifiche. La Cooperativa P.G. Frassati, inoltre, applica un proprio piano di welfare aziendale presentato, nelle sue specifiche azioni, anche sul sito aziendale.
- ✓ Applicare rigide politiche di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro. Contemporaneamente sono applicati... percorsi ed azioni di sensibilizzazioni sui temi specifici che creino consapevolezza nelle persone e le guidino nei comportamenti quotidiani

È definito e monitorato un PIANO STRATEGICO DI AZIONE per l'attuazione della presente politica nell'ambito di un sistema di gestione per la parità di genere: lo stato di avanzamento e i risultati sono monitorati attraverso la predisposizione di specifici KPI, revisionati almeno annualmente.

È costituito, all'interno della Governance aziendale, un COMITATO GUIDA per la parità di genere ai fini della efficace adozione e la continua ed efficace applicazione di quanto previsto e dichiarato nella politica per la parità di genere.

E' istituita una procedura per la segnalazione di ogni forma di abuso, molestia, discriminazione ricevuta all'interno dell'organizzazione aziendale, attraverso l'utilizzo dell'indirizzo mail dell'Organismo Di Vigilanza ODV231 (odva@coopfrassati.com) che è ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sull'attuazione, il funzionamento e sull'osservanza del modello di Organizzazione e Gestione i cui principi sono inclusi nel Codice Etico Aziendale . L'ODV è il soggetto garante del riporto corretto ed in forma anonima al Comitato Guida che dovrà gestire l'applicazione delle corrette azioni correttive conseguenti alle segnalazioni giunte.

La presente politica, e tutta la documentazione aziendale, è elaborata con linguaggio neutro rispetto al genere.

Siamo consapevoli che le parole influenzino il nostro modo di vivere e di percepire il contesto in cui siamo e che le parole stesse abbiano una carica semantica che induce a formulare associazioni di idee, inferenze, giudizi. La consuetudine linguistica di assorbire il femminile nel maschile in funzione, apparentemente, ma erroneamente, neutra riteniamo sia un'abitudine discriminatoria che potrebbe rafforzare stereotipi e bias, pertanto ci impegniamo a sensibilizzare l'intera organizzazione all'uso di un linguaggio il più possibile gentile, neutrale e rispettoso delle differenze di genere. A tal fine abbiamo creato un apposito documento "Sono solo Parole? eppure possono ferire o guarire" che è il *Vademecum aziendale per l'uso della lingua nel rispetto delle differenze di genere* che contiene le Linee operative da seguire e i 10 suggerimenti d'oro che possano aiutare tutti all'uso di un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere.

La presente politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e tra tutte le persone che intrattengono relazioni con la Cooperativa Sociale P.G. Frassati scs onlus, in ottica di trasparenza e collaborazione; la Politica è pubblicata sul sito aziendale.

La presente politica è verificata con cadenza annuale e revisionata in caso di variazione normative e/o accadimenti

Direttore Generale in data 31/07/2023

Timbro e firma