



POLITICA AZIENDALE PER LA PARITA' DI GENERE

Generalità

La Cooperativa trova essenzialmente nell'**art. 1** della legge 381/91 il riferimento valoriale e il senso stesso della sua origine, là dove dice *"...la Cooperativa sociale persegue l'interesse generale della collettività..."*; è da qui che parte il nostro interesse al lavoro, diretto ad un imperativo che coinvolge tutta la cooperativa nel perseguimento oltre che del principio della mutualità interna, anche e soprattutto di un **radicamento nel territorio** verso una **mutualità allargata**, rivolta ai soggetti in esso significativi, con cui realizzare **progetti di cambiamento** e miglioramento personale e sociale.

Secondo quanto definito nella **propria Mission**, la Cooperativa Sociale "Il Germoglio" intende pertanto

- ESSERE UN PUNTO DI RIFERIMENTO, DI SOSTEGNO CONCRETO E DI ASCOLTO attraverso l'affiancamento della persona in un percorso umano e sociale di orientamento formativo e scolastico, e di inserimento lavorativo, con particolare attenzione a coloro che si trovano in condizioni di disagio economico e/o sociale
- VALORIZZARE E QUALIFICARE le competenze e le capacità della persona offrendo proposte educative e lavorative di sostegno rivolte all'infanzia, ai giovani e agli adulti, attraverso la forza del lavoro in rete e la costante ricerca di collaborazioni sul territorio:
- assicurare un elevato standard di QUALITÀ DEI SERVIZI OFFERTI, grazie all'apertura e al confronto con il territorio, nonché alla motivazione e all'impegno di tutto il personale che garantisce esperienza e professionalità, flessibilità ed eccellenza
- FAVORIRE IL BENESSERE della collettività, grazie alla presenza vicina e costante ai bisogni del territorio, alla capacità di apertura al dialogo, al cambiamento e all'innovazione

Nella Cooperativa "Il Germoglio" pertanto riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane in grado di assicurare le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

Riteniamo che debba essere raggiunto un equilibrio in tutti i livelli e che sia necessario definire una serie di prassi virtuose che favoriscano l'apporto di contributi da parte di entrambi i generi. La presente politica è rivolta a tutti i dipendenti ed è condivisa con tutti i suoi principali stakeholders, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà territoriali. Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone, nonché nelle attività di comunicazione interna ed esterna e di organizzazione di eventi specifici.



Modalità di attuazione della presente politica e delle politiche collegate

Sistema annuale di valutazione della Performance

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Coordinatori e dipendenti, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide della cooperativa. Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di un Piano Strategico senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo. La Cooperativa "Il Germoglio" si impegna ad includere la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Governance e di conseguenza nella definizione delle conseguenti strategie.

Misurazione KPI

La Cooperativa "Il Germoglio" adotta un sistema integrato di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. La Cooperativa si impegna ad attuare e monitorare una serie di indicatori di performance pertinenti, percorribili e confrontabili, al fine di misurare il proprio livello di maturità nell'ambito della parità di genere. In particolare l'azienda ha provveduto a definire tali indicatori tenendo conto di 6 macro Aree: 1. Cultura e strategia, 2. Governance, 3. Processi HR, 4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, 5. Equità remunerativa per genere, 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. La Cooperativa garantisce l'aggiornamento periodico di tali indicatori.

Budget per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione

Come richiesto dalla UNI/PdR 125:2022, viene fissato un budget per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione. Questa somma di denaro verrà definita annualmente nell'apposita sezione del Piano strategico e servirà in maniera specifica per attività quali:

- formazione dei vertici aziendali;
- organizzazione di eventi e/o attività di informazione per tutto il personale aziendale ed eventuali eventi rivolti all'esterno
- creazione di contenuti digitali e non, per la promozione delle attività di comunicazione interna ed esterna;
- sviluppo di metodi innovativi per la segnalazione sicura, immediata ed eventualmente anonima, di eventi di discriminazione legati al genere.

Le spese sostenute per favorire il miglioramento dell'organizzazione in termini di inclusione e parità di genere vengono regolarmente rendicontate dall'Ufficio Amministrazione.

Ogni anno il budget da dedicare a queste attività sarà annualmente oggetto di revisione da parte del CdA, che in base alle attività proposte e a eventuali cambiamenti nella struttura aziendale, valuterà le possibilità di aumentarlo o diminuirlo.

POLITICHE COLLEGATE

GESTIONE DEL PERSONALE E DELLE CARRIERE

1. Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)

La Cooperativa si impegna ad assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, la Cooperativa si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.



2. Formazione, sviluppo professionale

La Cooperativa si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i principi definiti nella presente Politica. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, l'impatto sociale che hanno tali tematiche. Infine, la Cooperativa si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini necessari al miglioramento delle proprie performance.

3. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

La Cooperativa promuove una cultura basata sulla meritocrazia, sull'inclusione e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di gestione del personale avvenga un'adeguata selezione di candidate/i a prescindere dal genere, con l'obiettivo di raggiungere e/o mantenere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

4. Definizione politiche retributiva di breve (MBO) e medio-lungo termine

La politica di remunerazione della Cooperativa contribuisce alla realizzazione della Mission, dei valori e degli obiettivi sociali, promossi nel corso dell'attività caratteristica dell'ente, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione, promossi nello Statuto. La Cooperativa si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere, nel pieno rispetto delle condizioni previste dai CCNL di riferimento.

5. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro

La Cooperativa si impegna a migliorare l'equilibrio vita-lavoro dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona. L'azienda, inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Cooperativa durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Infine, la Cooperativa si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso la sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

6. Conclusione del rapporto di lavoro

La Cooperativa, con particolare riferimento alle persone che escono dall'organizzazione, per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, etc), si impegna a raccogliere ed analizzare feedback qualitativi finalizzati all'identificazione tempestiva dei processi o degli aspetti da migliorare in Cooperativa.

COMUNICAZIONE

1. Interna

La Cooperativa si impegna a sensibilizzare i propri dipendenti sui temi della Parità di Genere, basando la propria comunicazione interna sulla responsabilità, evitando così l'utilizzo di stereotipi di genere e promuovendo l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

2. Esterna

La Cooperativa si impegna ad utilizzare con i propri stakeholder un linguaggio che denota il proprio impegno nel rispetto dei valori relativi alla Parità di Genere, nonché a diffondere gli stessi con strategie di marketing adeguate e in linea con i principi generali della presente Politica.



La Cooperativa organizza specifiche attività finalizzate alla promozione dei suddetti principi ed evidenza di ciò ne viene data tramite la redazione e l'aggiornamento del File "Tabella Attività Esterne".

EQUA RAPPRESENTAZIONE DEI GENERE NEL CORSO DI EVENTI, TAVOLE ROTONDE, CONVEGNI

La Cooperativa nell'organizzazione di eventi o convegni, finalizzati alla promozione delle proprie attività svolte o allo sviluppo di nuovi progetti, si impegna a garantire che i relatori coinvolti siano equamente rappresentati per genere e per gli specifici settori di competenza, in linea con i principi generali della presente Politica.

Ferrara, 27/09/2023

la Direzione

Coop. Sociale IL GERMOGLIO Soc. Coop. Onlus
SEDE LEGALE: Via A. Boito, 8
44100 FERRARA
Tel. 0532/1910241 - 42 Fax 0532/76056F
C.F./P.I. 01193130380
Albo Soc. Cooperative n° A 124895