NASCENTE Società Cooperativa Sociale a r.l.

Politica per la Parità di Genere

Stato revisioni Documento		
Versione	**Data**	**Descrizione**
00	15.04.2025	Prima Emissione

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La cooperativa Nascente nella sua entità di soggetto giuridico e nell'esercizio della sua attività fa suoi i principi che hanno ispirato la nascita delle cooperative e cioè: la mutualità, la solidarietà, la democraticità e l'impegno sociale. Opera infatti secondo il principio mutualistico in modo tale da massimizzare l'utilità di utenti e soci/socie, svantaggiati e non, in termini di qualità e prezzo giostrando in modo equilibrato tra costi e ricavi dell'attività d'impresa. Lo scopo mutualistico si concretizza nel garantire a tutti pari opportunità di lavoro e nel fornire occasioni di lavoro a condizioni più favorevoli di quelle che si otterrebbero sul mercato.

Il suo indirizzo solidale lo si riscontra nello spirito di accoglienza e di partecipazione alla vita dei/delle soci/socie e in particolare di quelli/e che intraprendono un percorso di reinserimento lavorativo.

Il monitoraggio costante sui vari passaggi riabilitativi rende il/la socio/a svantaggiato/a consapevole di aver trovato una realtà che oltre a offrigli un'opportunità di lavoro si occupa delle sue esigenze di individuo, aiutandolo/a a trovare soluzioni adeguate alle eventuali problematiche che possono riscontrarsi nel vivere quotidiano. Il rispetto democratico dei/delle lavoratori/lavoratrici è il principale requisito in base al quale ogni socio/a esercita i suoi diritti e doveri attraverso un programma di lavoro partecipato in modo da non ostacolare gli altri/altre soci/socie e in modo che il lavoro venga svolto in sintonia e collaborazione e partecipa alla gestione della cooperativa con le modalità previste dalla legge.

La cooperativa Nascente in questi anni si è adoperata per migliorare la qualità e l'equità della partecipazione sociale e lavorativa dei suoi soci e delle sue socie con lo scopo di raggiungere un equilibrio sistemico che si traduca in una maggiore solidarietà civica e responsabilità diffusa degli stessi.

Infine tra i punti di forza della Nascente l'impegno sociale riveste il ruolo principale.

L'opportunità di Don Emilio De Roja di fornire un'occasione di lavoro rispondendo contestualmente ad una, purtroppo permanente, emergenza sociale si è sviluppata in una solida realtà qual è la Nascente che ha maturato sensibilità, rispetto per l'individuo e passione con la quale affrontare nuove sfide nell'interesse generale della comunità per la promozione umana e l'integrazione sociale. Nascente ha sempre svolto la propria azione sociale e imprenditoriale con senso di responsabilità facendo in modo che i propri soci e le proprie socie e in genere i/le dipendenti manifestino il senso civile e solidale dell'agire cooperativo. Ha sempre voluto essere una realtà attiva e dinamica, un'impresa sociale sempre più riconosciuta per la qualità dei servizi offerti, per l'attenzione rivolta ai destinatari, per il proprio modello democratico e partecipato per le condizioni positive di lavoro nelle quali operano i/le soci/socie e il personale in genere.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Nascente (di seguito anche per brevità “la Cooperativa”) ha sviluppato una sensibilità e maturità al tema della parità di genere attuando politiche e pratiche volte a favorire l’uguaglianza di trattamento e di opportunità per tutto il personale e i/le collaboratori/trici esterni/e, indipendentemente dal genere con altresì una rappresentanza femminile ai livelli decisionali dell’azienda.

Con l’obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Nascente ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale di tutto il personale e in particolare del genere meno rappresentato, valorizzando la cultura inclusiva e l’attivazione di processi in grado di sviluppare anche l’empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per la Cooperativa costituisce un ulteriore tassello nel percorso di 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 del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici che l’organizzazione ha già fatto propri nel corso degli anni.

Trattasi di una scelta che esprime l’impegno costante della Cooperativa a creare un ambiente di lavoro imparziale e inclusivo, in cui donne e uomini abbiano pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, nella consapevolezza che la promozione della parità di genere rappresenta un dovere morale nei confronti del proprio personale e dei/delle collaboratori/trici esterne ma altresì per divenire esempio positivo nel proprio settore di riferimento, nella propria comunità, per un futuro più equo e sostenibile.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Nascente 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 la Cooperativa 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;
- ✓ valorizzazione della differenza di genere e dell'empowerment femminile all'interno dell'organizzazione;
- ✓ sensibilizzazione al tema della parità di genere nel proprio contesto esterno di riferimento.

L'IMPEGNO DEL CdA

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati il CdA di Nascente 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.

Nascente 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 di eventuali sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare del personale attraverso modalità di lavoro, ove compatibili con l'attività professionale svolta e tenuto conto del contesto lavorativo di riferimento (ad esempio: 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 del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo del genere meno rappresentato tenuto conto del contesto di riferimento;
- ✓ 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;
- ✓ ad attribuire idonee deleghe di spesa/investimento a donne presenti in C.d.A.

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 e 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

Nello specifico, gli impegni assunti da Nascente sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti, tenuto conto del settore di riferimento;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.
- I criteri adottati per la selezione del personale con contratto di lavori subordinato vengono applicati anche nelle ipotesi di selezione dei/delle collaboratori/trici esterne con contratti di lavoro parasubordinato e/o autonomo.

Gestione della carriera

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere è visto come sicurezza e comfort;
- 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;
- Almeno 1/3 del CdA deve essere rappresentato dal genere femminile;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere fatti salvi i casi di licenziamenti disciplinari o di mansioni ricoperte da un unico genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale.
- La partecipazione ad eventi, convegni, seminari, tavole rotonde, etc. garantisce il mantenimento dell'equilibrio sulla parità di genere dei soggetti coinvolti;
- La mobilità orizzontale e i processi di carriera, relativi anche a posizioni manageriali, vengono rivolte, in maniera trasparente indifferentemente dal genere;
- l'attribuzione di idonee deleghe di spesa/investimento a donne presenti in C.d.A.

Equità salariale

- La retribuzione del personale è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono illustrate chiaramente al personale;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati;
- A chiunque del personale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità retributive.

Genitorialità, cura

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a e/o prendersi cura di altri soggetti che necessitino di cura);
- presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzano l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità

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

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working ove quest'ultimo sia possibile con la mansione svolta nell'ambito del settore in cui l'organizzazione opera o il personale svolge la propria attività lavorativa;

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

- I rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- L'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie è presente e di essa è data adeguata informativa alle parti interessate;
- L'organizzazione garantisce assoluta tutela alle persone segnalanti rispetto a successive eventuali ritorsioni;
- L'organizzazione analizza e persegue eventuali episodi di abusi e molestie;
- L'organizzazione promuove lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere e rispetto a tutte le forme di diversità.

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 tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.