

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Presentazione dell'Organizzazione Equa e breve storia

Equa Cooperativa Sociale nasce il 1° gennaio 2022 dall'unione di Genera e Tuttinsieme. È una comunità di oltre 400 professioniste e professionisti, conta la partecipazione di 194 socie e soci. Propone e progetta servizi educativi, socio-educativi, socio-assistenziali, socio-sanitari e di accoglienza. Attraverso la progettazione e la messa in pratica, agisce la propria visione: l'uguaglianza sociale in termini di valorizzazione, ascolto, aiuto, relazione, professionalità e accoglimento del bisogno.

Nel corso degli anni ha incrementato le proprie attività e realizzato la propria missione e tutt'ora lavora per svilupparla in un'ottica di innovazione e integrazione tra le diverse aree, credendo nella cooperazione come modalità di co-costruzione

Obiettivo della Politica per la Parità di Genere

La presente Politica per la Parità di Genere (di seguito anche la "Politica") di EQUA COOPERATIVA SOCIALE definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La presente Politica per la Parità di Genere è rivolta a tutti i dipendenti di EQUA e condivisa con tutti i suoi stakeholder, interni ed esterni, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

La Direzione di EQUA è attenta al tema della parità di genere, per questo motivo ha deciso di implementare un sistema di gestione in accordo con il documento UNI/PdR 125:2022 per definire le proprie linee strategiche, gli obiettivi e le corrispondenti azioni per la riduzione delle disparità legate al genere e per la crescita inclusiva delle diversità connesse alla dimensione anagrafica, alla cultura, alle abilità fisiche, agli orientamenti sessuali, alla dimensione multiculturale.

Gli obiettivi di EQUA corrispondono sia alla UNI PdR 125:2022, sia agli obiettivi della Comunità Europea per il quinquennio 2020/2025 sulla parità di genere. L'Organizzazione si impegna a:

- ✚ diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione;
- ✚ comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile (*empowerment*);
- ✚ definire i KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- ✚ garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- ✚ individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e l'Organizzazione prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- ✚ nominare un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- ✚ assegnare il budget necessario al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi del "Piano Strategico";
- ✚ creare e mantenere un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- ✚ svolgere annualmente la valutazione del rischio correlato a mobbing, molestie, abusi sul luogo di lavoro con integrazione del DVR corredato da procedura corrispondente e da piano preventivo

La Direzione di EQUA valuta le competenze e le capacità del proprio personale ragionando in un'ottica di meritocrazia e parità di genere, di inclusione e innovazione, nel rispetto della propria cultura organizzativa centrata sulla valorizzazione di tutte le persone coinvolte ed impegnate nei processi di lavoro. A partire da questo assunto di base i principi inerenti alla parità di genere che guidano EQUA sono la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Il suddetto principio si applica sulle politiche di selezione ed assunzione del personale, sulla formazione, sulla retribuzione e sulla gestione dei rapporti contrattuali in generale; sulle politiche di welfare aziendale; sulla comunicazione affinché sia inclusiva e rispettosa della diversità; sulle azioni di prevenzione e contrasto di qualsiasi discriminazione e/o molestia.

CONTENUTI:

Policy di selezione e assunzione del personale: percentuale paritetica tra donne e uomini; meritocrazia; esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. L'Organizzazione assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere

Policy relativa alla gestione degli sviluppi professionali: garanzia di pari opportunità di accesso a ruoli e responsabilità e di riduzione eventuale del divario di genere rispetto a ruoli apicali ed equità salariale di ruolo tra donne e uomini;

Modalità di rientro al lavoro dopo congedo di maternità e dopo congedo per lavoro di cura non necessariamente di un figlio;

Policy relativa al welfare;

Possibili azioni relative al work life-balance (smart-working; p.t. orizzontale/verticale; flessibilità oraria);

Modalità di gestione delle segnalazioni (attivazione mail specifica e procedura delle segnalazioni)