

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev. N.° 01 del 01/10/2024

Edizione 1 Rev. 01	<b>CPG - Comitato guida per la Parità di Genere</b>		<b>Presidente comitato DIR - Direzione</b>
Data: 01/10/2024	<i>Resp.le Risorse Umane</i>	<i>Resp.le SGPG</i>	<i>Cuzzola Maria Angela</i> 

Via Reggio Campi Il tr. 229- 89126 Reggio Calabria  
Tel: +39 0965.8140436 - +39 340.7902245  
E-mail: [cooperativarcangelo@virgilio.it](mailto:cooperativarcangelo@virgilio.it) – PEC [cooperativarcangelo@pec.it](mailto:cooperativarcangelo@pec.it)

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

### CHI SIAMO

La Cooperativa Sociale denominata “L’ARCANGELO MICHELE” nasce, nel mese di Giugno 2006 a Reggio Calabria, dall’incontro di professionisti che operano nel sociale, al fine di sviluppare interventi e percorsi solidali attraverso la strutturazione di servizi e progetti a favore della comunità. Tutti i soci possiedono un forte cammino associativo alle spalle e forti di questa esperienza intendono offrire, un contributo autentico per lo sviluppo e la riqualificazione sociale nel territorio di riferimento, mirando a raggiungere un positivo livello di valorizzazione dell’uomo. Il bagaglio socio-culturale caratterizza la professionalità maturata nel tempo, ciascuno per competenza in diversi settori, potendo garantire un impegno tecnico-operativo a supporto delle realtà associative e degli organismi no profit. In occasione della nascita della stessa cooperativa, sono state dettate le basi organizzative che possono consentire la configurazione di un’impresa sociale che si dota, sin dalla nascita, di un organigramma direttivo composto, oltre che dai tradizionali organi di amministrazione, anche di figure operative quali: responsabile per i servizi, responsabile per la qualità, con la strutturazione di un comitato tecnico-scientifico dedicato allo sviluppo della **MISSION ISTITUZIONALE**.

La Cooperativa ha posto, quale primario obiettivo operativo nel 2006, **la strutturazione di un centro sociale dedicato alle attività ludico-ricreative con finalità socio educativa per minori e adolescenti**. Pertanto la cooperativa si è resa soggetto Promotore di un CENTRO DI AGGREGAZIONE SOCIALE strutturato in partnership con altre organizzazioni no-profit, ispirato ad un modello di intervento auto-sostenuto attraverso la configurazione di una struttura che presta servizi ludico-educativo per minori e giovani con costi sostenuti dalle famiglie.

Tali introiti sono destinati al sostentamento di prestazioni a valenza sociale: servizi extra scolastici educativi e di animazione per fasce svantaggiate, laboratori, reti di solidarietà, segretariato sociale e consulenze psicopedagogiche, biblioteca sociale, promozione e sviluppo di attività sociali (formazione-aggregazione-volontariato. Un centro dedicato ai minori e agli adolescenti che vede anche le famiglie quali soggetti protagonisti, e non deleganti, nelle dinamiche educative; si è pensato ad uno spazio da valorizzare in termini specialistici, reso possibile anche grazie alla presenza delle assistenti sociali nella stessa cooperativa, quale centro di ascolto e mediazione.

Lo stesso centro rappresenta un’opportunità, in termini di sviluppo per le altre organizzazioni no-profit, nella misura in cui riesce ad attivare, anche in partnership con attori qualificati, percorsi formativi da offrire agli stessi Enti, quale conquista di cittadinanza attiva, e ai soggetti svantaggiati che sperano in un reale inserimento sociale attraverso il recupero delle loro abilità lavorative o attitudini professionali.

Oltre al primario obiettivo di strutturazione di un centro socio sociale, la cooperativa sin dalla sua nascita ha posto come obiettivo principale quello di dare vita a progetti, servizi e strutture che possano da un lato sostenere l'impegno lavorativo dei soci e dall'altro promuovere benessere sociale, accoglienza, cittadinanza attiva e formazione. La scelta che riteniamo strategicamente fondamentale si può rappresentare nella volontà di operare attraverso collaborazioni, anche strutturate, con altre Compagini Sociali e con Enti Pubblici territoriali, pur mantenendo la propria identità e valorizzando le proprie potenzialità e finalità.

Tra gli obiettivi:

- Rendere concreta la relazione educativa, in quanto è lo strumento privilegiato dell'intervento;
- Valorizzare il contesto territoriale per cogliere ogni opportunità di collaborazione e integrazione;
- Stimolare il senso di appartenenza ad una comunità;
- Garantire la formazione di operatori sociali, la corrispondenza tra professionalità attitudini e mansioni, inserimento e supporto dei volontari quali risorse coinvolte e partecipi;
- Vigilare sul rispetto dello Statuto associativo, del suo Regolamento operativo e delle prescrizioni di buona condotta e diligenza derivanti dal buon senso e dal senso civico;
- Adeguare le strategie operative ai principi di efficienza ed efficacia.

Le Finalità della Cooperativa son ben evidenziate nell' Art. 3 dello Statuto - La Società Cooperativa Sociale, senza finalità di lucro, intende organizzare un'impresa che persegua, mediante la solidale partecipazione della base sociale e di tutto il gruppo sociale che ad essa fa riferimento, il fine prioritario di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini.

La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democrazia, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le Istituzioni pubbliche.

ematiche che richiedono un approfondimento specialistico.

## **STRATEGIE**

L'impresa sociale, nata nel 2006, colloca in via prevalente la propria attività nell'ambito territoriale del Comune di Reggio Calabria, individuandone il fulcro operativo presso la struttura sociale a gestione diretta denomina La Casa di Evelita (Centro socio-educativo attiva da anno 2006), nonché anche sede legale e operativa dell'impresa; contestualmente, possiamo individuare un secondo luogo che caratterizza l'attività aziendale in via stabile, in quanto la cooperativa opera anche sul versante Ionico calabrese, in modo

specifico, presso il Comune di Marina di Gioiosa Ionica essendovi collocata dal 2022 la struttura ricettiva extra alberghiera denominata La Casa di Brigida.

Possiamo rappresentare sinteticamente l'attività peculiare della cooperativa secondo tre asset definiti:

SERVIZI ALLA PERSONA, di natura sociale, assistenziale, educativa, formativa e di segretariato sociale, erogati per tramite di strutture a gestione diretta, contratti di fornitura presso strutture terze, appalti pubblici e iniziative di privato sociale e fundraising;

PROGETTAZIONE, RETI E MANAGEMENT, la compagine dei soci, quasi tutti fondatori rappresenta il valore aggiunto dell'ente, riuscendo ad esprimere in proprio seno, esperti senior con competenze nei seguenti ambiti: progettazione sociale (Livello locale, regionale, nazionale ed europeo), partecipazione a gare d'appalto tramite sistema MePA, costituzione di reti di partenariato nazionali, gestione strutture, risorse umane e fondi pubblici e privati.

TURISMO SOCIALE, dall'anno 2020, in reazione alla crisi economica generata dalla pandemia da Codiv-19, la cooperativa, facendo analisi del potenziale di produzione, ha inteso diversificare l'attività d'azienda, ritenendo utile integrare le competenze e l'esperienza nel campo sociale, progettuale e di gestione con la lettura di un trend in crescita, quello di una Calabria turistica, avviando così una prima struttura extra alberghiera di turismo sociale (La Casa di Brigida), progettando successive aperture presso il Comune di Reggio Calabria.

## **IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE**

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, L'Arcangelo Michele società cooperativa sociale ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per L'Arcangelo Michel società cooperativa rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'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.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di L'Arcangelo Michele società cooperativa sociale, 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 L'Arcangelo Michele società cooperativa sociale 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.

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione della SOC. COOP. SOC ONLUS L'ARCANGELO MICHELE per valorizzare la cultura della Diversità e delle Pari Opportunità nonché supportare la potenzialità femminile, ritiene opportuno instaurare e perseguire all'interno della propria Organizzazione, al fine di migliorarne le prestazioni e favorirne la competitività e la crescita, un'adeguata Politica per la Parità di Genere, che sia in grado di sviluppare e favorire l'applicazione di un Sistema di Gestione conforme a quanto riportato dalla Prassi di Riferimento **UNI/PdR 125:2022**, e che vada ad integrare il Sistema di Gestione Qualità già adottato; a tal fine la Direzione assegna le risorse economiche necessarie.

Ed in collaborazione e con l'assistenza del Comitato guida per la Parità di Genere, nuovo organo interno la cui firma è presente in calce e composto da due componenti, i quali vengono nominati dalla Direzione stessa e che rappresentano in modo bilanciato sia il genere maschile che femminile, si impegna per l'applicazione e la tenuta sotto controllo del Sistema di Gestione adottato, comprensivo del Piano Strategico per la definizione degli Obiettivi e la verifica dei risultati raggiunti.

La rappresentanza equa dei Generi è una condizione da perseguire/garantire, in generale e per quanto possibile, anche tra i relatori, nei casi previsti di tavole rotonde, eventi, convegni, anche a carattere scientifico, e/o tra i partecipanti per i corsi di formazione e valorizzazione, inclusi i corsi sulla leadership.

Il rispetto della Parità di Genere, in particolare, deve essere garantito nei processi e negli ambiti relativi a:

- Selezione ed assunzione
- Gestione del personale e delle carriere (comprese la mobilità interna e la successione a posizioni di maggiore responsabilità)
- Trattamento retributivo, concessione benefits, piani welfare
- Tutela della maternità/paternità
- Conciliazione vita-lavoro

L'implementazione e l'applicazione di quanto definito da questa Politica saranno a cura del Comitato guida per la Parità di Genere, responsabile della gestione e del monitoraggio delle prestazioni aziendali relative alla suddetta materia, mediante la predisposizione di specifici Indicatori (KPI) e dalla raccolta-documentazione dei risultati raggiunti, da sottoporre periodicamente alla Direzione per la loro verifica, in particolare ai fini del raggiungimento degli Obiettivi prefissati e della prevenzione delle situazioni non conformi e/o pregiudizievoli per un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della Diversità di Genere.

Il Sistema di Gestione adottato deve considerare e rispettare le leggi/prescrizioni/normative vigenti applicabili in questa materia e prevedere la formazione e la sensibilizzazione di tutto il personale aziendale, in particolare dei responsabili di Area/Sezione a cui è affidato il compito di trasmettere e promuovere la cultura della Parità di Genere, non solo all'interno dell'Organizzazione per il raggiungimento della necessaria consapevolezza, ma anche all'esterno, alle altre Parti interessate.

Ogni persona facente parte dell'Organizzazione, a tutti i livelli, sarà coinvolta in questo progetto e potrà dare il proprio contributo, anche in forma anonima, per la denuncia di situazioni non conformi o a rischio e/o esprimere le proprie opinioni e/o suggerimenti per il miglioramento del relativo Sistema di Gestione ed il raggiungimento degli Obiettivi prefissati.

Questa Politica per la Parità di Genere sarà oggetto di Riesame annuale da parte della Direzione per verificarne la validità/attualità e, nel caso, revisionarla/aggiornarla o confermarla.

Questo documento, firmato in calce dai componenti dal Comitato guida per la Parità di Genere, e per approvazione dalla Direzione, sarà esposto in evidenza all'interno dell'Azienda "per comunicazione a tutto il

personale aziendale” oltre ad essere reso disponibile sul sito dell’Organizzazione ed eventualmente in copia “per comunicazione alle altre Parti esterne interessate”, sia in forma di marketing che di pubblicità.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di L’Arcangelo Michele società cooperativa sociale 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.

L’Arcangelo Michele società cooperativa sociale 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 dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all’erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*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 femminile;
- ✓ 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 e supportare l’empowerment femminile.

## **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 ed 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 L'Arcangelo Michele società cooperativa sociale sono:

#### Selezione ed assunzione (recruitment)

In caso di individuazione di necessità di nuovo personale, RRU verifica le caratteristiche del ruolo da ricoprire. Qualora si trattasse di un ruolo già presente all'interno dell'organizzazione e ricoperto in passato da altre figure, viene preso in considerazione il mansionario esistente che diventa riferimento nella ricerca. Se si trattasse di una nuova posizione che deve essere ricoperta e per la quale deve essere attivato il processo di ricerca di un'ideale risorsa, si provvede predisponendo il mansionario relativo.

Stabilito il profilo della figura, si procede con il reclutamento e la selezione.

RRU inizia la ricerca verificando i curriculum ricevuti e archiviati in seguito a candidatura spontanea o durante precedenti selezioni, controllando anche tra i curriculum ricevuti da altri enti. Se non fossero presenti profili aderenti al ruolo ricercato, si procede con una ricerca esterna: RRU predispone un bando o avviso o annuncio pubblico all'interno del quale vengono specificate tutte le competenze e le richieste del ruolo come previsto dal mansionario.

La selezione avviene su titoli e colloquio motivazionale durante il quale, attraverso la "Scheda valutazione candidato" si verificano:

- l'attitudine e le competenze del candidato alle richieste che derivano dal ruolo proposto
- la disponibilità a ricoprire il ruolo, ed accerta oltre alle esperienze lavorative e alla professionalità
- la capacità, l'attitudine, le competenze professionali, le motivazioni e le conoscenze tecniche richieste

Nel caso in cui il colloquio abbia esito positivo, si procede con la presa in carico della persona. Nel caso nessun colloquio porti alla scelta del candidato, RRU procede nuovamente con la ricerca ripubblicando l'annuncio o bando e ripetendo i colloqui.

In particolare, la cooperativa ha definito una procedura di gestione delle risorse umane in cui è stabilito che i colloqui di assunzione e le opportunità di carriera dipendono esclusivamente dalle capacità professionali, esperienze maturate e competenze tecniche della risorsa, indipendentemente dal sesso o da altri fattori che potrebbero risultare discriminanti.

#### Gestione della carriera

La gestione della carriera all'interno dell'ente è condizionata dagli scatti salariali e di livelli previsti per legge, nonché rapportata al livello di competenze ed al ruolo fattivo ricoperto.

#### Equità salariale

L'Arcangelo Michele società cooperativa sociale adotta una politica di remunerazione rispondente ai principi di pari opportunità, parità di genere, equità e non discriminazione e si impegna a garantire opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri collaboratori/dipendenti, indipendentemente dal genere, così come previsti dalla norma e dalla contrattazione collettiva di riferimento.

#### Genitorialità, cura

Possibilità di chiedere lavoro part-time per esigenze familiari/post maternità/post paternità/post

Programmi di formazione, informazione e reinserimento post maternità/paternità

Promozione del congedo parentale, affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.

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

Orari flessibili al fine di soddisfare esigenze familiari

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

La prima misura di prevenzione e contrasto del fenomeno è quella di implementare una cultura del rispetto e maggiore consapevolezza nella scelta del linguaggio utilizzato e dei comportamenti messi in atto. Il processo di cambiamento culturale, anche nel riconoscere stereotipi e condizionamenti sociali nell'agire inconsapevole, potrà essere supportato da:

- attività di formazione specifica sul tema rivolta a tutti i livelli aziendali;
- l'adozione di una politica aziendale di tolleranza zero verso qualsiasi forma di molestia e violenza in ambiente di lavoro;
- l'effettuazione di indagini periodiche conoscitive sul clima aziendale o prevedere sportelli o altre modalità di raccolta e gestione delle segnalazioni/ denunce, garantendone la riservatezza, in modo da poter intervenire nel sostenere e accompagnare la vittima nelle formalità amministrative (denunce, azioni legali, richiesta di intervento della Consigliera di Parità ecc.), nonché nell'isolare e intervenire sull'artefice della molestia e violenza;
- la previsione di misure correttive e di miglioramento continuo.

## **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.