

POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE

CSAPSA Due ha da tempo avviato un importante lavoro di sensibilizzazione ai fini del contrasto agli stereotipi di genere. In quest'ottica si è deciso di dare maggiore visibilità linguistica alle differenze. Quando in questo documento, unicamente a scopo di semplificazione, è usato il maschile, la forma è da intendersi riferita in maniera inclusiva a tutte le persone che operano nell'ambito della Cooperativa.

1. MISSION E VISION STRATEGICA

1.1. Chi è CSAPSA 2

CSAPSA Due Cooperativa Sociale fondata nel 01/01/2011. CSAPSA Due si occupa di progettazione e di gestione di "servizi alla persona" nell'area socio-educativa e della gestione dei servizi di prevenzione e reinserimento nei contesti sociali rivolti a minori a rischio di devianza, di esclusione e ai minori stranieri non accompagnati.

1.2. I servizi di CSAPSA 2

CSAPSA Due si avvale di educatori professionali, pedagogisti, formatori, sociologi, e psicologi adeguatamente formati e/o iscritti nei rispettivi albi professionali. CSAPSA Due gestisce:

- Comunità Educative residenziali per minori
- Gruppo appartamento di transizione per giovani adulti
- Strutture di accoglienza per minori stranieri non accompagnati
- Centri socio-educativi rivolti all'infanzia e all'adolescenza
- Laboratori creativi ed espressivi
- Educativa di Strada (Servizi territoriali per la prevenzione del disagio giovanile)
- Orientamento scolastico e formativo
- Attività di supporto psicologico.

CSAPSA Due opera sui territori di Bologna e Area metropolitana direttamente o, sempre di più, in stretta collaborazione con altri soggetti del terzo settore (cooperative sociali, associazioni, mondo del volontariato) e istituzioni.

1.3. Mission

La cooperativa ha da statuto, lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi, nonché di ottenere tramite la gestione in forma associata, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali per le rispettive attività esercitate.

1.4. Vision

CSAPSA Due intende fortemente perseguire i seguenti obiettivi strategici:

- Valorizzare l'attività educativa evidenziandone il carattere connotativo, distintivo ed il valore aggiunto reso rispetto ad altri offerenti e nei confronti dei clienti/committenti/fruitori.
- Migliorare le condizioni lavorative dei soci, proporre formazione costante e produrre motivazione etica. Fondare l'agire cooperativo sulla partecipazione e sulla responsabilità imprenditoriale delle socie e dei soci, per realizzare una gestione economica e finanziaria dell'attività caratteristica capace di garantire lo sviluppo della Cooperativa.
- Valorizzare le competenze, le potenzialità e l'impegno, assicurando a tutti i lavoratori e le lavoratrici pari opportunità.
- Realizzare politiche per la massima conciliazione vita-lavoro e di tutela della maternità.
- Adottare misure funzionali all'effettiva parità tra uomini e donne, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità e/o maternità.

- Contribuire all'interesse generale della comunità attraverso servizi diretti a: migliorare la qualità della vita delle persone, attivare il coinvolgimento degli utenti e dei familiari, promuovere l'integrazione nel territorio.

2. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, CSAPSA Due ha deciso di adottare il 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 CSAPSA Due 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.

3. I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di CSAPSA Due, 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 CSAPSA2 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.**

4. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di CSAPSA Due 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.

CSAPSA Due 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** del personale 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
- a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di riunioni, eventi, convegni promossi da CSAPSA Due.

5. 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)

CSAPSA Due nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- Le assunzioni devono sostenere l'incremento dell'occupazione femminile
- 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 questioni 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
- I ruoli riferiti a 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 non influenzata dal genere.

2. Gestione della carriera

CSAPSA Due, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- creare un contesto aziendale equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità
- 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 visto come sicurezza e comfort
- La garanzia che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi anche di carattere scientifico e/o tecnico
- La garanzia della partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i generi, inclusi corsi sulla leadership
- L'attuazione di una politica di mobilità interna e di successione delle posizioni coerenti con i principi di una organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere.

3. Equità salariale

CSAPSA Due, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. CSAPSA Due rispetta i seguenti principi:

- La garanzia di equità retributiva a parità di complessità del ruolo e competenze acquisite
- La retribuzione e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero personale
- I criteri di retribuzione sono documentati e accessibili all'intero personale
- A tutto il personale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

4. Genitorialità, cura:

CSAPSA Due intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il

proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. CSAPSA Due sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- 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
- CSAPSA Due assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini.

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

CSAPSA Due intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- CSAPSA Due adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- CSAPSA Due permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

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

CSAPSA Due ripudia ogni forma di abuso e di molestia, e a tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. CSAPSA Due attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che CSAPSA Due pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

7. Adozione della **Carriera Alias**: CSAPSA Due ha approvato la possibilità di istituire, in affiancamento ai registri ordinari contenenti le anagrafiche del personale dipendente e delle persone socie, valevole ai fini di legge, il registro contenente indicazioni anagrafiche "Alias", ad uso solo interno, ove le ridette persone possano risultare generalizzate con un diverso nominativo ed un diverso genere conforme alla propria identità di genere.

6. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere:

- è stata definita dalla Direzione di CSAPSA Due in coordinamento con il Comitato Guida
- è oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale di CSAPSA Due
- è revisionata o confermata periodicamente sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche
- è coordinata dal RSGPG (Responsabile Sistema Gestione Parità di Genere).

7. DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa sia a tutto il personale mediante la comunicazione interna, sia a alle parti interessate mediante la comunicazione esterna che ne prevede la pubblicazione sul sito-web istituzionale di CSAPSA Due.

Il Rappresentante legale / titolare

