

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

DUEPUNTIACAPO Cooperativa Sociale Onlus

Data revisione	Revisione	Dettaglio della revisione
31.10.2023	AA	Prima Edizione
31.10.2024	AB	Aggiornamento annuale

PREDISPOSTO	VERIFICATO	APPROVATO
Comitato Guida Parità di Genere Coordinatore Danilo CORONA 	Direzione Coordinatrice Caterina Di Martino 	Consiglio di Amministrazione Presidente Caterina Di Martino 

*Il presente Documento è archiviato in forma digitale
presso la sede amministrativa della Duepuntiacao.*

DUEPUNTIACAPO Cooperativa Sociale Onlus

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Presentazione e storia di Duepuntiacaipo

Duepuntiacaipo è nata nel 1988 a Paderno Dugnano, comune nel quale abbiamo tuttora la sede principale, e abbiamo sviluppato i nostri servizi con particolare attenzione ai bisogni della comunità che abita il territorio nord Milano.

Duepuntiacaipo persegue la promozione del benessere della comunità attraverso la partecipazione alle politiche locali per la promozione, la progettazione e la gestione di servizi socio educativi, socio-assistenziali e socio-sanitari. Svolgiamo un ruolo di partenariato con le Pubbliche Amministrazioni del territorio (Enti Locali, Aziende Sanitarie, Aziende speciali), mettendo in campo le nostre competenze e capacità professionali in materia di programmazione, progettazione e gestione di attività sociali, educative, assistenziali e sanitarie, e proponendoci come interlocutore-attore rispetto alle politiche sociali, socio-assistenziali e socio-sanitarie.

Il nostro oggetto sociale si esplicita nello sviluppare servizi alla persona rispondenti alle esigenze e ai bisogni rilevati nel territorio, sia attraverso la collaborazione con le Pubbliche Amministrazioni nella progettazione organizzazione ed erogazione di servizi alla persona, sia promuovendo progettualità e servizi innovativi. Parallelamente, sviluppiamo occasioni stabili di lavoro e di crescita professionale ai soci prestatori, favorendo la crescita personale e il benessere della comunità per gli altri soci.

In oltre 35 anni di attività, dal 1988 ad oggi, ci siamo specializzati nella progettazione, organizzazione ed erogazione di servizi socio-educativi, socio-assistenziali e socio-sanitari rivolti a minori, adulti e persone con disabilità fisica e/o psichica, perseguendo l'interesse generale della comunità e del territorio che abitiamo.

Abbiamo sempre seguito i principi del movimento cooperativo in Italia, in particolare il rispetto della persona e del diritto di cittadinanza ed uguaglianza sociale tra donne e uomini.

Infatti, i nostri valori di riferimento si rifanno ai valori della mutualità e della cooperazione, in modo particolare quelli legati all'esperienza della cooperazione sociale che si pone in primo luogo come soggetto di confronto e di supporto alle politiche sociali promosse dalle Pubbliche Amministrazioni e realizzate da Enti pubblici e privati. Pur essendo infatti soggetto di diritto privato, la nostra cooperativa persegue finalità di interesse pubblico, tra questi l'accesso ai servizi per tutte le fasce della popolazione e lo sviluppo dell'emancipazione sociale delle fasce deboli ed escluse.

I principi della mutualità interna sono alla base dei rapporti interni tra i soci di Duepuntiacaipo, in particolare l'egualitarismo e la partecipazione di tutti i soci aderenti, la reciprocità, il supporto e la solidarietà reciproca. Convolgiamo nel rispetto di tali valori tutte le persone che interagiscono con noi, dagli utenti dei servizi a tutti gli interlocutori che nel territorio operano a favore della comunità, in particolare tutti i soggetti del cosiddetto "terzo settore", delle associazioni di solidarietà familiare e del volontariato.

Finalità della Politica per la Parità di Genere

La presente “Politica per la Parità di Genere” (di seguito anche la “Politica”) di DuepuntiCapo 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. E’ rivolta a tutte e tutti dipendenti e collaboratrici/tori della nostra Cooperativa ed è condivisa con tutti i nostri 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.

Il Consiglio di Amministrazione e la Direzione di DuepuntiCapo sono sempre stati attenti al tema della Parità di Genere, per questo motivo abbiamo deciso di implementare un sistema di gestione in accordo con la norma UNI/PdR 125:2022 per definire le nostre 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.

Il percorso avviato ci ha consentito di predisporre un Sistema di gestione per la Parità di genere che ci ha consentito di acquisire a fine 2023 la Certificazione ISO PdR 125:2022 per la Parità di Genere, con l’impegno per un continuo miglioramento che sarà verificato con Audit annuali.

La Direzione di DuepuntiCapo, Resp. di Area, Coordinatrici e Coordinatori, valutano le competenze e le capacità del personale ragionando in un’ottica di meritocrazia e parità di genere, di inclusione e innovazione, nel rispetto della nostra 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 ci guidano 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.

In particolare, i nostri obiettivi per la Parità di Genere corrispondono sia alla UNI PdR 125:2022, sia agli obiettivi della Comunità Europea per il quinquennio 2020/2025 sulla parità di genere. Al fine di perseguire una politica attiva nel promuovere la parità di genere, la nostra Organizzazione si impegna a:

- **diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione**, attraverso l'informazione e la formazione, comunicando in modo trasparente, internamente ed esternamente, la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- **promuovere l'utilizzo di comportamenti e di linguaggi inclusivi** in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- nominare un **Comitato Guida** per l’efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere ed assegnare il budget necessario al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi del “Piano Strategico”;

- **individuare e monitorare periodicamente e in modo costante gli indicatori di processo KPI** appartenenti alle diverse aree, tra cui Cultura e strategia, Governance, HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere e Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- **aggiornare periodicamente la presente politica**, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.

Lavoreremo per monitorare e migliorare i seguenti aspetti della nostra vita lavorativa creando e mantenendo un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all’ascolto di tutto il personale, in particolare perseguendo i seguenti obiettivi:

- Adottare politiche per prevenire qualsiasi genere di discriminazione all’interno del luogo di lavoro, anche in base al sesso, nonché durante il processo di assunzione del personale;
- Organizzare corsi di formazione ed iniziative volte alla promozione dei principi di uguaglianza e di parità di genere di cui la direzione si fa garante;
- Prevedere Politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita lavoro, individuando iniziative che valorizzino l’esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e l’Organizzazione prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- Tutelare l’equità per genere, garantendo pari opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzione;
- Sviluppare e mantenere una funzionale collaborazione con le associazioni di categoria e con i sindacati al fine di prevedere e garantire i diritti e le tutele verso i propri dipendenti contro ogni tipo di discriminazione;
- Prevedere adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell’organizzazione, nonché la presenza di processi volti ad identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- Garantire politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l’adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare, con programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità e modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
- Prevedere procedure di selezione che prevengono la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, monitorando che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;
- Costruire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali con opportunità di carriera e programmi per lo sviluppo professionale rivolti all’intero organico aziendale;
- Sviluppare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;
- Prevedere misure per garantire l’equilibrio vita-lavoro (work-life balance) e valutando possibilità di smart working, nonché orari di lavoro flessibili e compatibili con le esigenze personali e dei servizi.