Politica Parità di Genere

La cooperativa sin dalla sua costituzione ha fatto della Parità di genere un elemento essenziale e costituente del suo DNA: l'integrazione tra le specificità di genere uomo/donna rappresenta la chiave di volta di un lavoro qualitativo ed efficace in campo educativo.
La politica della Parità di Genere e il processo intrapreso di certificazione della UNI/PdR 125:2022 intendono tutelare e valorizzare, sia nel contesto lavorativo interno che in quello dei rapporti esterni, la diversità e le pari opportunità.
Questi principi di parità si concretizzano in precise scelte strategiche gestionali come l'equità salariale, la garanzia di accesso alla carriera per le capacità personali e di merito che prescindono dalla distinzione di genere, il sostegno alla genitorialità, la conciliazione dei tempi vita-lavoro e la prevenzione di ogni forma di abuso.

OBIETTIVI

L'attuazione di un sistema di gestione per la parità di genere, che formalmente si avvia nel 2024 con il percorso di certificazione, intende perseguire i seguenti obiettivi fondamentali:

1. fare emergere le buone prassi che la cooperativa adotta nel suo quotidiano sin dalla sua costituzione;
2. condividere le scelte e le responsabilità tra tutti i soci e i lavoratori;
3. stimolare costantemente processi di pensiero, verifica e valutazione sulla ricchezza di un sistema di parità di genere all'interno del contesto di lavoro;
4. promuovere tra i propri lavoratori e indirettamente tra i soggetti che sono in carico ai servizi educativi della cooperativa, una cultura dell'inclusione sociale e della parità di genere tra uomo e donna in tutti i contesti di vita;
5. codificare strumenti pratici di gestione della parità di genere in azienda.

MODALITA' E STRUMENTI ATTUATIVI

Per il raggiungimento di questi obiettivi, la Direzione si impegna a:

- ✓ mantenere viva la Politica di Parità di Genere: riesaminarla annualmente per accertarne la sua continua idoneità ed aggiornarla in coerenza con gli obiettivi e le strategie aziendali;
- ✓ garantire che questa Politica sia conosciuta, compresa ed attuata a tutti i livelli e diventi parte integrante della cultura aziendale;
- ✓ redigere e aggiornare il Piano Strategico per la pianificazione delle azioni;
- ✓ verificare periodicamente l'efficacia degli strumenti attuativi attraverso un piano di miglioramento;
- ✓ assegnare annualmente un budget per il raggiungimento degli obiettivi.

DEFINZIONE RESPONSABILITA' E COMPETENZE

La Direzione nel perseguire gli obiettivi e le modalità attuative affida il compito di comunicare, monitorare e revisionare la Politica e il piano strategico sulla parità di genere al ***RESPONSABILE PARI OPPORTUNITÀ*** (e.p. Jessica Nieddu) e al ***COMITATO GUIDA***.
Queste figure si interfacciano con tutti i lavoratori, le funzioni organizzative aziendali previste in organigramma e la Direzione.

Novara, 20 settembre 2024

La Direzione