



La certificazione della parità di genere



"Santiago"
Società cooperativa sociale ETS

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Revisione 0 del 21/06/2024

"Santiago"

Società cooperativa sociale ETS

Sede: via Agostino Stellato snc, sc.B int.10 81054 -
San Prisco (CE)

C.F. e P. I.V.A. 03491140616

Albo n° A196468

Tel: **0823/795607**

Pec: santiagocoop@legalmail.it

Mail: santiago.amministrazione@gmail.com

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La Santiago Società Cooperativa Sociale ETS è stata costituita l'8 gennaio 2009. La cooperativa Santiago nasce dall'esigenza di coniugare, alla luce del patrimonio di conoscenze ed esperienze di presidente, consiglieri, soci e volontari, richieste di sostegno e di promozione sociale, rivolte a fasce deboli e a soggetti diversamente svantaggiati, secondo linee che valorizzano le specificità dei singoli, in un disegno ideale che collega ambiti valoriali sanciti in sede statutaria: sostegno alla cultura, difesa dell'ambiente, impegno sociale. Il lavoro di persone socialmente svantaggiate genera un circuito virtuoso che diventa occasione di speranza: valorizza risorse, suscita interesse, alimenta economie, promuove cultura, sostiene atteggiamenti sobri e responsabili di solidarietà. La specificità della cooperativa si declina nel territorio anche attraverso modalità di azione caratterizzanti, che riguardano: la volontà di intervenire anche su casi di forte esclusione sociale, il modello organizzativo- gestionale mutualistico, l'impiego di professionalità in grado di tarare i servizi sui bisogni della comunità.

La Santiago Società Cooperativa Sociale ETS si è occupata fino al 2017 della gestione del Gruppo Appartamento, situato in Vairano Patenora (CE), gestione cominciata nel 2015, possibile grazie all'accreditamento ottenuto dalla Asl di Caserta, attraverso il quale la cooperativa può presentarsi quale candidata nella gestione dei PTRI Progetti terapeutici riabilitativi individualizzati.

Gli utenti, suddivisi per le varie intensità, in relazione quindi al loro grado di svantaggio/difficoltà, vengono affidati direttamente dalla asl di Caserta attraverso dei verbali UVI, per cui gli operatori (educatori, psicologi, coordinatori impiegati nell'erogazione del servizio) hanno la possibilità di seguire ed affrontare in maniera attenta i problemi e le difficoltà di ognuno di essi.

Nel 2017 si è portato avanti l'accordo con la Diocesi di Capua che prevede il fitto di una tenuta, la c.d. tenuta "Tifata" la quale, essendo una struttura molto grande, prevederà altre attività di accoglienza – riabilitazione psichiatrica o altre attività comunque rivolte a soggetti svantaggiati, o che hanno un fine sociale.

Nel corso del 2017 e più precisamente il 28/06/2017 la cooperativa sociale Santiago ha finalmente ottenuto l'Autorizzazione al funzionamento della "Casa Alloggio Tifata" sita alla Via Vignarella, Tenuta Tifata edificio D, dall'Ambito Territoriale C08 con comune capofila Santa Maria Capua Vetere con una ricettività massima di n. 8 posti. Ad oggi la Casa Alloggio ospita 14 utenti.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Santiago Società Cooperativa Sociale ETS 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 Santiago Società Cooperativa Sociale ETS 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 Santiago Società Cooperativa Sociale ETS 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 Santiago Società Cooperativa Sociale ETS 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

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Santiago Società Cooperativa Sociale ETS 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.

Santiago Società Cooperativa Sociale ETS 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 Santiago Società Cooperativa Sociale ETS sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Santiago Società Cooperativa Sociale ETS, nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività aziendali rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi: La selezione della persona candidata è attuata in maniera neutrale rispetto al genere; I criteri di selezione si basano sulla professionalità, sulla competenza, sulla specializzazione e sull'esperienza delle persone candidate; La selezione non è basata su aspetti relativi al matrimonio, alla gravidanza ed alle responsabilità familiari delle persone candidate; La selezione, a parità di competenze, prende in considerazione la presenza delle donne e degli uomini nell'organico e tende a promuovere il bilanciamento rispetto al genere delle persone presenti nella pianta organica aziendale; I ruoli dirigenziali, di responsabilità delle unità organizzative, di riporto al vertice e con delega al budget, sono distribuiti in maniera equilibrata tra i generi, a parità di competenze; La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità da ricoprire e non è influenzata dal genere delle persone candidate.

Gestione della carriera

Santiago Società Cooperativa Sociale ETS è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane impiegate nella pianta organica e che tutte le occasioni di sviluppo della carriera devono essere ispirate soltanto ai risultati e al merito delle persone, a prescindere dal genere. Santiago Società Cooperativa Sociale ETS, nella prospettiva del miglioramento, assicura che le carriere del personale interno rispettano i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni, a parità di competenze, considera un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro attuazione sono rivolte al personale indifferentemente dal genere di appartenenza;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone, in maniera trasparente al fine di salvaguardare il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- Le fasi di distacco del personale dall'Organizzazione in caso di licenziamento sono esaminate verificando il turnover in base al genere;
- Le promozioni sono deliberate, a parità di competenze, considerando le esigenze di bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

Equità salariale

Santiago Società Cooperativa Sociale ETS, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, assicura l'equità salariale a prescindere dal genere e tal fine, nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si basano sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit sono documentate e accessibili a tutte le persone presenti nella pianta organica aziendale, al fine di assicurare la trasparenza;
- I criteri di determinazione delle retribuzioni, dei premi e dei benefit sono documentati e accessibili a tutte le persone presenti nella pianta organica aziendale.

Genitorialità, cura

Santiago Società Cooperativa Sociale ETS agevola la genitorialità e la cura, supportando la maternità, la paternità e più in generale le esigenze di cura del personale in organico. A tal fine, l'Organizzazione cerca di conciliare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità o cura familiare, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le esigenze sopravvenute. Per questo, l'Organizzazione si ispira ai seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è favorita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità viene 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;
- Vengono assecondate le richieste dei/delle dipendenti che hanno la necessità di prendersi cura del nascituro/a o del/della parente;
- Viene offerto supporto alle madri e ai padri mediante iniziative specifiche concordate le persone che lavorano in azienda.

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

Santiago Società Cooperativa Sociale ETS offre 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, che del benessere psicofisico dei/delle dipendenti 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;
- L'Organizzazione, se necessario ed attuabile, adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- L'Organizzazione permette il collegamento telematico con il personale che lavora dall'esterno, per le attività di lavoro e per la partecipazione alle riunioni

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

Santiago Società Cooperativa Sociale ETS contrasta ogni forma di abuso e di molestia sui luoghi di lavoro e per tale motivo esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno, a tolleranza zero.

L'Organizzazione compie azioni di prevenzione tese a:

- Individuare i rischi relativi ad abusi e molestie sui luoghi di lavoro;
- attuare le azioni di prevenzione per ogni rischio di abusi e molestie individuato;
- Offrire la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti relativi ad abusi e molestie sui luoghi di lavoro;
- Offrire piena tutela alle persone che segnalano episodi di molestie per evitare eventuali ritorsioni contro le stesse;
- Analizzare e comprendere eventuali episodi di abusi e molestie compiuti sui luoghi di lavoro;
- Garantire una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere sui luoghi di lavoro

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.