

 COOP. SOCIALE ONLUS <i>Dimensione</i> u m a n a Via Petrarca 45/bis Sant'Antioco Tel 0781840607	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	MOD-01-D Rev. 0 del 01.03.2026
--	---	---

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Politica definisce i principi con cui la Cooperativa Dimensione Umana assicura la parità di genere e la valorizzazione della presenza e della crescita professionale delle donne, in conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022. Essa si applica a tutte le persone che operano per la Cooperativa, a qualsiasi titolo, in tutte le sedi e in tutti i servizi gestiti, siano essi domiciliari, residenziali, semiresidenziali, educativi o di inserimento lavorativo, e costituisce il riferimento per la definizione degli obiettivi e degli indicatori del Piano strategico per la parità di genere.

2. CONTESTO E IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Cooperativa opera in un settore in cui il lavoro è svolto in larga prevalenza da donne e in cui la qualità del servizio dipende in modo diretto dal benessere, dalla professionalità e dalle opportunità offerte a chi vi lavora. La Direzione riconosce pertanto la parità di genere come elemento strategico e si impegna a garantire le risorse, gli strumenti e le responsabilità necessari al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto della normativa vigente in materia di pari opportunità, di tutela della maternità e della paternità e di prevenzione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro, nonché del contratto collettivo applicato.

La Direzione ritiene che lo sviluppo di una cultura organizzativa orientata alla parità produca valore sociale per la comunità e costituisca, al tempo stesso, un fattore di crescita e di affidabilità per la Cooperativa nei rapporti con gli enti pubblici, con le famiglie e con le altre organizzazioni del territorio.

3. AREE DI INTERVENTO

L'impegno della Cooperativa si articola nelle sei aree individuate dalla prassi. In materia di cultura e strategia, la parità di genere è integrata nella missione, nel piano strategico e nella comunicazione. Sul piano della governance, sono assegnate responsabilità e risorse specifiche per il presidio del sistema ed è perseguito l'equilibrio di genere negli organi decisionali. Nei processi di gestione delle risorse umane sono applicati criteri neutrali in ogni fase, dalla selezione alla valutazione. Le opportunità di crescita sono orientate a favorire l'accesso delle donne ai ruoli di coordinamento e di responsabilità. L'equità remunerativa è garantita e verificata periodicamente. La genitorialità è tutelata e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è promossa per tutto il personale.

Poiché le lavoratrici sono le principali parti interessate ai risultati del sistema, la Cooperativa considera l'intero ciclo della vita lavorativa e definisce, per ciascuna fase, i principi descritti nei capitoli che seguono.

4. SELEZIONE E GESTIONE DELLE CARRIERE

Le procedure di selezione sono documentate e applicate in modo uniforme a candidate e candidati. La valutazione si fonda su requisiti professionali oggettivi, quali titoli, qualifiche, esperienza e competenze relazionali, e sono escluse domande relative allo stato civile, alla gravidanza, alle intenzioni di genitorialità e alle responsabilità familiari. La Cooperativa persegue una composizione equilibrata del personale, pur tenendo conto della prevalenza femminile propria del settore, e determina l'inquadramento contrattuale e retributivo all'assunzione esclusivamente in base alla mansione e al livello.

Nella gestione delle carriere, l'attribuzione degli incarichi di coordinamento e di responsabilità tiene conto dell'equilibrio di genere e si basa su criteri di progressione definiti, documentati e accessibili. Il piano di formazione annuale assicura parità di accesso e tiene conto delle esigenze di chi lavora su turni o a tempo parziale; la presenza femminile negli organi di amministrazione e controllo è monitorata attraverso indicatori dedicati.

5. EQUITÀ RETRIBUTIVA

La retribuzione è riconosciuta in base al ruolo, al livello e alle responsabilità, secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicato. Le retribuzioni sono analizzate con cadenza annuale per genere e per livello, considerando anche gli elementi variabili e le indennità, al fine di individuare e rimuovere eventuali differenze non giustificate. Ogni persona ha il diritto di segnalare situazioni di disparità attraverso i canali previsti dal sistema.

6. GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE

La maternità è tutelata prima, durante e dopo il congedo, anche attraverso la valutazione dei rischi per le lavoratrici in gravidanza e l'eventuale adeguamento delle mansioni. Al termine del congedo viene concordato con la persona interessata un piano di rientro. Il congedo di paternità obbligatorio è promosso affinché sia fruito da tutti i potenziali beneficiari per l'intera durata prevista dalla legge, e le persone che assistono familiari sono sostenute nell'utilizzo dei permessi e delle flessibilità disponibili.

In materia di conciliazione, i turni sono programmati con un anticipo definito e secondo criteri trasparenti; le richieste di modifica dell'orario vengono valutate e ricevono una risposta motivata. Le misure di conciliazione sono accessibili a tutto il personale, indipendentemente dal genere.

7. PREVENZIONE DI ABUSI E MOLESTIE

La Cooperativa ripudia ogni forma di abuso e di molestia e adotta il principio della tolleranza zero. I rischi di molestie sono identificati e valutati, compresi quelli che possono derivare da terzi, quali utenti e familiari, e sulla base di tale valutazione sono pianificate azioni di prevenzione e attività formative. È disponibile una procedura di segnalazione riservata, che consente anche segnalazioni anonime; chi effettua una segnalazione è tutelato in modo assoluto da qualsiasi ritorsione, e ogni episodio è analizzato e seguito dalle opportune azioni correttive. La comunicazione interna ed esterna della Cooperativa è rispettosa e neutra rispetto al genere.

8. RESPONSABILITÀ, COMUNICAZIONE E RIESAME

Il Consiglio di amministrazione approva la presente Politica e il Piano strategico e ne assicura le risorse; il Comitato guida per la parità di genere definisce gli obiettivi, monitora gli indicatori e propone le azioni di miglioramento, con il supporto della persona responsabile del sistema. Le coordinatrici e i coordinatori applicano i principi nella gestione quotidiana dei servizi, mentre a tutto il personale è chiesto di rispettarli e di contribuire con proposte e segnalazioni.

La Politica è comunicata a tutto il personale, resa disponibile alle parti interessate e pubblicata sul sito istituzionale. È riesaminata almeno una volta l'anno in sede di riesame della Direzione e aggiornata in caso di modifiche organizzative o normative.