POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

01-04-2025

1. *DATI GENERALI*

RAGIONE SOCIALE DELL'AZIENDA	***LA SALLE - SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS***
DIREZIONE	*CDA – Presidente Paola Ravera*
SETTORE DI ATTIVITÀ	**ATTIVITÀ DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE E NON**
CODICE ATECO	87 e 88
N° REA	
PARTITA IVA	03429740107
CODICE FISCALE	03429740107
NUMERO TELEFONO	Amm.: 3889926976 Presidente. 3479116995
E-MAIL	cooplasalle@virgilio.it
PEC	cooplasalle@arubapec.it
SITO INTERNET	www.lasallegenova.it
INDIRIZZO SEDE LEGALE	Salita Negrone Durazzo 5/2 16125 Genova
INDIRIZZO UFFICIO AMMINISTRATIVO	Salita Negrone Durazzo 5/1 -16125 Genova
INDIRIZZI SITI OPERATIVI	Centro di Aggregazione La Salle – Salita San Bernardino 9 16125 Genova
	CET La Salle - Salita Negrone Durazzo 5/5 5/2 -16125 Genova
	Casa Iside – Comunità a media intensità Genitore bambino – Via Carzino 2A/7 - Genova
	Alloggio Protetto femminile La Salle vico Fragola 2/1 16125 Genova
	Alloggio per l'autonomia Il Nodo Salita San Bartolomeo del Carmine 7/4 16125 Genova
	Alloggio per l'autonomia Salita Negrone Durazzo 5/1° 16125 Genova
	Alloggio Autonomia SAI Sal negrone Durazzo5/3 16125 Genova

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Vedi paragrafo 2.1 del documento CO Contesto dell'organizzazione rev. 01 del 01-04-2025

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Coop La Salle 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.

Coop La Salle ha già conseguito la certificazione ISO 9001:2015 e ha istituito un Modello Organizzativo 231/2001, quindi il Sistema di gestione per la parità di genere sarà integrato con la documentazione già in vigore per evitare duplicazioni e appesantimenti formali.

Il conseguimento della certificazione rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione di politiche più generali di sostenibilità, nell'ottica del miglioramento e della promozione della crescita delle persone dell'organizzazione. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere e a garantire un ambiente di lavoro inclusivo 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 La Salle*)*, 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 Coop La Salle*)* concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione 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;
- ✓ favorire la crescita personale e la valorizzazione del talento delle persone;
- ✓ promuovere la cultura della sostenibilità.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati il CDA di Coop La Salle con l'approvazione dell'Assemblea dei soci ritiene fondamentale integrare i principi della UNI PDR 125:2022 al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Coop La Salle 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 E SULL'INCLUSIVITA'

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 e l'inclusività, 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 Coop La Salle sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

La Cooperativa si impegna a mantenere i principi di neutralità nei processi di selezione e di assunzione per favorire per quanto possibile e nelle sue risorse la ricerca di equilibrio tra i generi.

Gestione della carriera

La cooperativa sociale La Salle promuove una gestione della carriera attenta alle capacità individuali, alle esperienze maturate e alla disponibilità di ciascun socio-lavoratore. Valorizza le competenze manageriali nel rispetto dei principi di solidarietà e mutualità. Ogni percorso professionale è costruito favorendo la partecipazione e la crescita condivisa. La cooperativa garantisce pari opportunità e riconoscimento del merito in un contesto inclusivo. L'obiettivo è costruire insieme valore sociale e benessere collettivo.

Equità salariale

La cooperativa La Salle promuove l'equità salariale tra i generi applicando in modo rigoroso i principi del CCNL Coop Sociali.

Genitorialità, cura

La Cooperativa La Salle tutela la genitorialità e il diritto alla cura dei figli, promuovendo flessibilità e rispetto dei tempi di vita, in coerenza con i valori di solidarietà, partecipazione e attenzione al benessere di ogni socio-lavoratore.

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

La Cooperativa La Salle promuove il rispetto del work-life balance, favorendo l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro e sostenendo le esigenze personali, familiari e sociali dei propri lavoratori. In coerenza con i principi di solidarietà e partecipazione, valorizza modelli organizzativi flessibili e inclusivi, capaci di coniugare benessere individuale e responsabilità collettiva.

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

La Cooperativa La Salle promuove attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei luoghi di lavoro, attraverso la diffusione di una cultura del rispetto, l'adozione di procedure di segnalazione sicure e la tutela della dignità di ogni socio-lavoratore, in linea con i propri valori di solidarietà e inclusione.

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.