



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

19/12/2024



Cooperativa Sociale “Il Puzzle”

Piazza delle Costellazioni, 31 – 75100 Matera (MT)

0835 311463

info@ilpuzzle.org

MISSION E VISIONE STRATEGICA

PREMESSA

La Cooperativa Il Puzzle nasce nel 1999, grazie alla volontà di persone che hanno creduto sin dall'inizio nella valorizzazione delle risorse umane del territorio, nella realizzazione di una cultura della solidarietà diffusa, nella realizzazione di servizi educativi innovativi e al contempo di elevata qualità.

La scelta di investire risorse economiche per valorizzare le professionalità locali, promuovere il valore della famiglia, promuovere l'integrazione e l'inclusione sociale, sviluppare il principio della sussidiarietà, promuovere la pratica della cittadinanza attiva, valorizzare il potenziale sociale e solidale delle comunità locali, ha trovato la sua giusta dimensione e ne ha consolidato le motivazioni nella costituzione di una cooperativa sociale che ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini (art.1, L.381/91) e che fonda i suoi capisaldi nei principi di mutualità, solidarietà e democrazia.

Persone con lunga esperienza nel volontariato sociale che hanno dato vita alla cooperativa, supportati da professionisti soci della cooperativa, di caratura nazionale che hanno segnato il percorso delle politiche sociali e delle politiche dedicate all'infanzia e all'adolescenza.

Le persone, i soci della cooperativa, hanno avviato il percorso con esperienze e attività dedicate alla fascia pre-adolescenziale, infatti la cooperativa trae spunto e sostegno dall'Associazione L'Albero Azzurro dalla quale prende il nome il centro infanzia e adolescenza omonimo che ospita un Asilo Nido, Scuola Materna Paritaria e Ludoteca in ambienti strutturati e distinti.

Il Puzzle oggi opera a Matera Città, nei paesi della Provincia e nelle vicine città di Altamura e Acquaviva delle Fonti con la gestione di asili nido, sezioni primavera, scuole materne paritarie, Centri Diurni per minori, sostegno domiciliare educativo in tredici paesi della provincia di Matera. La cooperativa inoltre promuove azioni di animazione territoriale, sensibilizzazione e prevenzione attraverso iniziative progettuali determinate nel tempo in stretta collaborazione con le scuole e le istituzioni locali.

I servizi contemplano inoltre nella loro offerta un percorso di filiera per il sostegno alla conciliazione vita familiare/lavorativa denominato "La filiera della serenità". Una ampia offerta di servizi in rete basati sul concetto della filiera, attraverso la quale è possibile utilizzare il servizio "spesa pronta".

LA MISSION

- riconoscere e promuovere il valore della famiglia come luogo della relazione sociale e come luogo in cui le reti di relazioni sono tese, in particolare, al costante miglioramento della qualità della vita dei soggetti che la compongono;
- sostenere l'assunzione di responsabilità genitoriali, educative e di cura, attraverso la promozione delle potenzialità e del ruolo in cui la famiglia è portatrice mediante il sostegno nei momenti critici, del suo percorso di vita e la previsione di manifestazioni di situazioni di disagio
- promuovere il potenziale sociale delle persone ossia promuovere l'integrazione e l'inclusione sociale, coinvolgendo i diversi portatori di interesse del territorio nei servizi alla persona ed alla comunità;
- sviluppare il principio della sussidiarietà e promuovere la pratica della cittadinanza attiva;
- valorizzare il potenziale sociale e solidale delle comunità locali.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la Cooperativa Sociale "Il Puzzle" 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 la Cooperativa Sociale "Il Puzzle" 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 della Cooperativa Sociale “Il Puzzle”, 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 la Cooperativa Sociale “Il Puzzle” 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

Il CdA della Cooperativa, elabora e definisce la Politica della Qualità della che indirizza l’organizzazione dal punto di vista strategico a medio-lungo termine.

Essa viene riesaminata in occasione, solitamente, del rinnovo cariche.

Tale politica viene diffusa anche all’interno dell’organizzazione stessa attraverso opportune comunicazioni e incontri specifici.

I principi fondamentali generali a cui si ispira la Cooperativa nella politica della Parità di Genere, sono:

1) Integrazione con il territorio:

La Cooperativa promuove costantemente la cooperazione tra i soggetti del Terzo Settore con particolare riferimento al territorio inteso come spazio luogo di risorse e di interazione tra attori istituzionali e sociali.

Per favorire il coinvolgimento di nuove Risorse la Cooperativa si rende sempre più visibile ed accessibile, attraverso:

- la pubblicazione e divulgazione di materiale illustrativo ed informativo;
- tavoli di confronto;
- l’organizzazione di convegni, seminari e giornate di formazione sui temi inerenti le varie attività.

2) **Promozione della cultura della Politica di Parità di Genere e l’Impegno della Direzione:**

La Cooperativa, nell’ambito del Servizi, adotta una Politica di Parità di Genere globale che si propone di valorizzare e tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, si definisce un piano di azione per la sua attuazione che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando lo stato di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendono conto nei documenti del Sistema di Gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate.

Il la Politica di parità di Genere nell’ambito del Progetto Parità di Genere viene:

- a) Definita dalla Direzione;
- b) Comunicata e diffusa all’interno della Cooperativa ed alle proprie parti interessate;
- c) È oggetto di formazione e sensibilizzazione al management della cooperativa;
- d) Revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei monitoraggi e delle verifiche;

Nell’ambito del progetto di Parità di genere è stato definito un gruppo di lavoro denominato “Comitato Guida” per la Parità di Genere.

Il Comitato Guida è composto dal Presidente della Cooperativa, dalla Responsabile del Personale, dal Responsabile Qualità e dalla Responsabile Qualità e Parità di Genere del Consorzio.

La Politica di parità di genere contiene i seguenti principi per che definiscono l’impegno della Cooperativa nei confronti dei temi relativi alla parità di Genere, la valorizzazione delle diversità e l’empowerment femminile:

- a) Rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- b) Adozione di politiche e misure per favorire l’occupazione femminile;
- c) Adozione di misure che favoriscono l’effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- d) Promozione di politiche di welfare a sostegno del “lavoro silenzioso” di chi si dedica alla cura della famiglia;
- e) Nel rispetto del co 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- f) Integrazione del principio dell’equità di genere nella normativa nazionale.

La Cooperativa inoltre assegna risorse responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di Parità di Genere stabiliti.

3) **Gestione delle professionalità e qualificazione professionale:** la Cooperativa pone la massima attenzione alla cura delle risorse umane, vero e proprio capitale grazie al quale si concretizza, si sviluppa e si migliora la sua attività operativa attraverso:

- a) **La formazione**, erogata in modo tale che i contenuti tecnico operativi, quindi il know-how sia da un lato adeguato alle attività realmente svolte e dall’altro sia accompagnato da un altrettanto progressiva azione formativa volta ad una crescita delle risorse umane in termini

culturali, di adesione alla missione e di condivisione dell'orizzonte della cooperazione sociale.

- b) **La motivazione degli Operatori** da raggiungere riconoscendo sotto varie forme, sovente non economiche, il grado di competenza e di capacità raggiunte, in un'ottica multiprofessionale e di consapevolezza culturale. Queste modalità di riconoscimento del valore della specifica risorsa umana sono attentamente studiate, formalizzate, comunicate ed adeguate allo stadio di vita, alla personalità ed ai bisogni di ogni Operatore e per questo devono essere disponibili strumenti organizzativi ed anche economici adeguati, al fine di limitare al massimo il turn-over delle risorse più preziose, così rare e faticosamente coltivate.
- c) **La soddisfazione degli Operatori**, intesa come attenzione alle loro condizioni fisiche e psichiche ed a un clima di lavoro positivo e stimolante, è oggetto di costante controllo e monitoraggio. A tal fine, vengono svolti con cadenza opportuna, incontri collettivi ed individuali che permettono di acquisire indicazioni sul grado di soddisfazione dell'operatore.

La gestione delle risorse umane, cioè del capitale umano, viene effettuata con la stessa cura ed attenzione con cui vengono gestite le altre risorse strategiche la Cooperativa. Sotto questo aspetto non esistono differenze tra Operatori dipendenti ed Operatori volontari, tra Operatori che rivestono ruoli dirigenziali o istituzionali, da Operatori che rivestono ruoli meramente esecutivi: l'operato di ognuno di essi è sottoposto a verifica oggettiva. Tale verifica costituisce la base sulla quale si fonda il giudizio di appropriatezza del ruolo rivestito da ogni membro nell'organizzazione.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione della Cooperativa Sociale "Il Puzzle" 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.

La Cooperativa Sociale "Il Puzzle" 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.

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.

Data, 19/12/2024

Presidente della Cooperativa "Il Puzzle"

Giuseppe Bruno