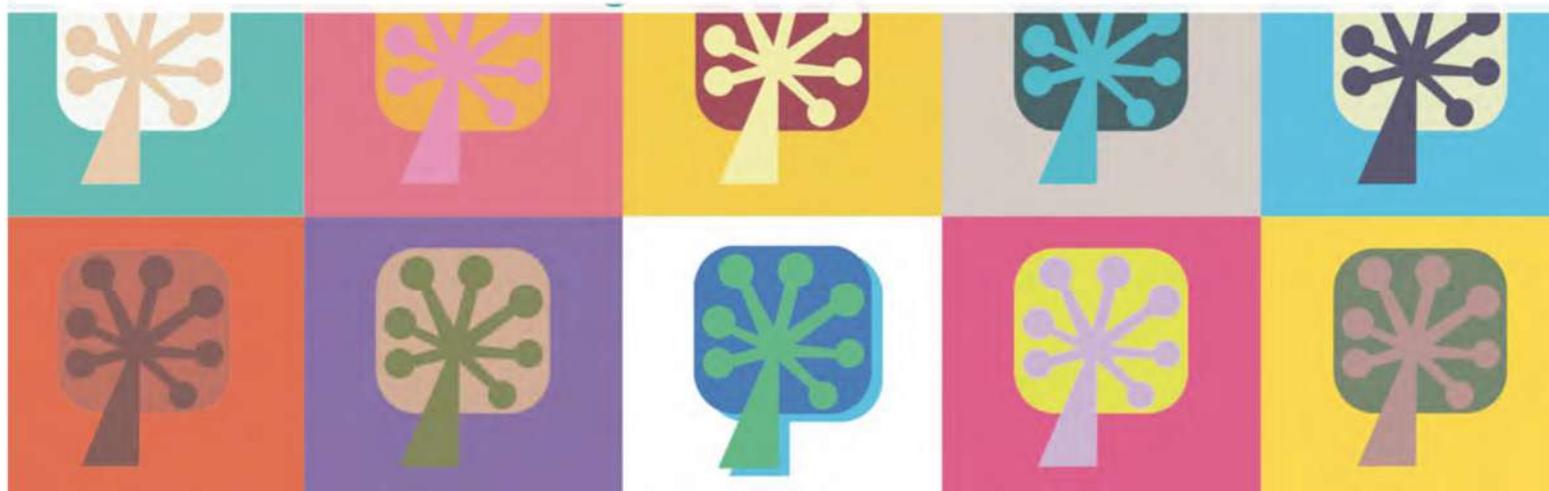


POLITICA

PER LA PARITÀ

DI GENERE



MISSION E VISIONE STRATEGICA

CIPSS, Società Cooperativa Sociale di tipo A, (L.381/1991) nasce nel 1981 e da quell'anno opera senza interruzione nella progettazione ed erogazione di servizi socio-sanitari, socio-assistenziali e socio-educativi rivolti a persone e a gruppi di persone in regime domiciliare/ambulatoriale, semiresidenziale e residenziale sia in convenzione con gli Enti Pubblici che privatamente.

La Cooperativa opera esclusivamente nella provincia di Terni - Regione Umbria in costante dialogo con il territorio in cui insiste la sua azione: la Zona Sociale n°11.

Oggi la Cooperativa conta 155 lavoratori e lavoratrici, è presente con i suoi servizi in tutti i territori dell'ambito e raggiunge circa 1000 famiglie.

1.2 MISSION

CIPSS è una comunità solidale di professionisti e professioniste impegnata a produrre e promuovere benessere, creando opportunità di lavoro nel contesto sociale ed economico in cui opera, in ottica mutualistica e di sviluppo del territorio, attraverso la progettazione, co-progettazione ed erogazione di servizi sociali, sanitari, educativi. La cooperativa nasce e si sviluppa cercando di offrire una risposta integrata ai bisogni di welfare della comunità locale, abbinando un'ottica multi-servizio alla ricerca costante di innovazione e specificità degli interventi, in sinergia con tutti i soggetti, pubblici, privati, del terzo settore, che si impegnano in favore del welfare locale. La capacità di entrare in relazione è la nostra competenza migliore, contraddistingue l'ambito interpersonale, sociale e politico, indica un rapporto stretto con l'attualità e la nostra propensione ad interrogarla, partecipando alla realizzazione di cambiamenti creativi e sostenibili nel welfare a partire dai vincoli e dalle risorse esistenti.

1.3 VISION

CIPSS lavora per essere cooperativa nella comunità, come impresa che si muove in prossimità e in dialogo con le trasformazioni che investono l'azione istituzionale di tutti i soggetti territoriali di riferimento, dentro la rete di servizi, in un rapporto sinergico e dinamico, capace di reinterpretare il nesso tra pubblico e privato in maniera dinamica attraverso l'uso di raccordi programmatici – convenzioni, accreditamenti, appalti, investimenti in co-progettazione – in grado di dare una risposta quanto più efficace ai bisogni espliciti, impliciti, in continua evoluzione della comunità locale, partecipando attivamente all'opera di trasformazione e innovazione culturale e sociale del territorio, a partire dai riferimenti paradigmatici di un modello di convivenza integrato e inclusivo e della sostenibilità applicata a tutte le fasi dell'ideazione, progettazione ed erogazione del lavoro sociale.

IL PERCORSO VERSO UN SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

La quarantennale azione di CIPSS, fin dai suoi esordi, ha inteso dare corpo al valore cooperativo della mutualità, come miglioramento attivo della qualità di vita dei soci, con particolare riguardo alla creazione di un'occasione professionale rivolta ad una platea di lavoratrici donne. Questa opportunità, ben lungi dall'essere residuale, ha rappresentato la concreta possibilità di interfacciarsi con il mondo del lavoro all'interno di un processo costante di inclusione e professionalizzazione. La capacità di conciliazione tra vita familiare e professionale, la costante formazione, la possibilità di sviluppo di un percorso professionale, sono concretamente raccontate dai numeri della nostra cooperativa: circa l'80% dei soci sono donne, l'80% dei coordinamenti organizzativi sono ricoperti da donne, la composizione della direzione, sia tecnica che politica, è aderente al principio delle pari opportunità. Questo modello, che ci contraddistingue da sempre, è un elemento chiave nella pratica mutualistica che abbiamo assunto come cooperativa sociale, come dimostrano l'intergenerazionalità (la base sociale copre un arco di 4 generazioni) e la stabilità occupazionale, (circa il 60% dei soci vanta una storia professionale ultradecennale) che ci caratterizzano.

Con l'intento di svolgere al meglio la sua missione e in coerenza con la sua visione strategica, CIPSS sceglie 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 importante presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile. L'obiettivo del conseguimento della certificazione per CIPSS rappresenta uno snodo centrale nella crescita organizzativa, in quanto consente la messa a sistema, così come avvenuto per i processi che riguardano la qualità, degli elementi di valore su cui l'organizzazione si è orientata, a partire dalla sua nascita e fino ad oggi, in armonia con le trasformazioni sociali e culturali di cui si fa parte attiva, per quanto riguarda le politiche di parità di genere. Raccogliere questi elementi in un sistema gestionale significa iniziare un percorso di focalizzazione che consenta di approfondirne e specificare ulteriori obiettivi di crescita per quanto riguarda l'adozione di policy costantemente aggiornate sui temi della riduzione del divario di genere e della consapevolezza dell'importanza del ruolo delle donne nei contesti professionali. Se è vero infatti che l'accountability, la capacità di essere responsabili come organizzazione rispetto ai portatori di interesse con cui ci interfacciamo, si possa concretizzare soltanto nel costante accordo tra le coordinate etiche e le prassi operative che contraddistinguono il nostro lavoro, è imprescindibile che l'attenzione alla inclusività e alle pari opportunità continui ad esserne, in un percorso di costante crescita della consapevolezza organizzativa e degli strumenti impiegati, elemento centrale.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali che sono alla base della Politica per la Parità di Genere sociale della nostra Cooperativa 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 concentriamo i nostri impegni, affinché il 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:

- Rafforzare e ampliare la consapevolezza del ruolo e del valore delle donne nel mercato del lavoro;
- Stabilire con le parti interessate, attraverso la comunicazione interna ed esterna, la valorizzazione dell'immagine delle donne e l'importanza di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.
- Garantire per ogni posizione lavorativa strumenti organizzative atti a facilitare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro
- Mantenere l'equilibrio della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- Contrastare gli stereotipi sessisti e alla violenza di genere;
- Prevenire abusi e molestie sui luoghi di lavoro;
- Presidiare i contesti del lavoro sociale in merito all'accoglienza e alla appropriata elaborazione di segnali impliciti ed espliciti di rischio potenziale e/o attuale in tema di violenza di genere.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione 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.

Per questo ci impegniamo a:

- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- promuovere una comunicazione, 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

Nello specifico, gli impegni assunti da CIPSS sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

La scelta dei candidati e delle candidate è sempre effettuata in base al titolo e alle competenze mostrate sia in fase di colloquio iniziale sia in fase di addestramento e affiancamento

Gestione della carriera

Tutte le socie e tutti i soci possono accedere a posizioni organizzative se in base ad un bisogno specifico ne manifestano l'interesse e le capacità.

Equità salariale

Il contratto prende in riferimento la retribuzione base per le specifiche mansioni del CCNL delle Cooperative sociali nella sua ultima revisione del febbraio 2024

Genitorialità, cura

Tutto il personale viene informato circa le possibilità che valorizzano la genitorialità e il caregiving (maternità, paternità, servizi di sostegno alla genitorialità promossi, permessi 104.

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

Tutto il personale è sostenuto nella conciliazione dei tempi vita-lavoro attraverso modalità di lavoro idonei alla singola posizione organizzativa. (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*)

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso e molestia sui luoghi di lavoro

Tutto il personale è formato recepire ogni tipo di segnale e/o richiesta di aiuto, implicitamente o esplicitamente manifestate, in relazione al rischio potenziale o attuale di abuso e/o molestia di qualsivoglia tipo (fisico, verbale, psicologico, cyberbullismo) nei contesti del lavoro sociale attraversati dall'azione della cooperativa e a partire dal contesto più diretto in cui si esprime la mutualità cooperativistica, quello dei lavoratori e delle lavoratrici che operano all'interno dell'organizzazione.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere anche mediante una costante interlocuzione con il Comitato Guida per la Parità di Genere istituito come previsto dalla UNI/Pdr 125:2022.

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.

La presente politica è stata redatta dalla Direzione aziendale con il contributo del Comitato Guida per la Parità di Genere ed approvata dalla Assemblea dei soci del 30/09/2024

Il legale rappresentante


Albano Grilli