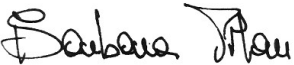





Parità di Genere

Politica

Titolo documento	<i>Politica</i>	Codice	
Edizione	<i>1</i>	Revisione	<i>1</i>

Redatto da	<i>Comitato Guida - Barbara Pisan</i>	Data	<i>01/07/2023</i>	Firma	
Approvato da	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	Data	<i>01/07/2023</i>	Firma Presidente	

La Cooperativa Sociale “Crescere Insieme” nasce nel 1979 con un doppio Scopo/Oggetto, come indicato all’art. 3 dello Statuto della Cooperativa:

“La Cooperativa è retta e disciplinata secondo il **principio della mutualità** di cui all’art 45 della Costituzione della Repubblica Italiana. La Cooperativa, costituita sulla base dei principi sanciti dalla Legge 8.11.1991 n. 381, ha lo scopo di perseguire in forma mutualistica e senza fini di lucro l’autogestione dell’impresa che ne è l’oggetto, dando continuità di **occupazione lavorativa alle migliori condizioni** economiche, sociali e professionali, operando **nell’interesse generale della comunità alla promozione umana ed alla integrazione dei cittadini**, attraverso la gestione di servizi socio-sanitari, assistenziali ed educativi”.

L’art. 3 della Costituzione Italiana definisce il quadro antropologico e dei valori entro cui interpretare il principio della mutualità, dell’interesse generale della comunità alla promozione umana e all’integrazione dei cittadini:

“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.

L’Agenda ONU 2030 Per lo Sviluppo Sostenibile individua nel perseguimento della Parità di Genere un obiettivo universale (il numero 5 dell’Agenda) che trova particolare rispondenza con il nostro quadro nazionale nei traguardi definiti ai punti 5.4 e 5.5, ovvero, “riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all’interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali” e “garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica”.

In ambito nazionale le normative di riferimento per la promozione della parità di genere e della non discriminazione, nonché del riconoscimento e della valorizzazione delle diversità, del valore aggiunto dell’inclusione e delle corrette prassi di attuazione risultano essere:

- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D. legs. 11 aprile 2006 n. 198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo
- UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità
- UNI EN ISO 30415 Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione

Come recita La Politica della Cooperativa (v. SQ2_PrA_Doc1 Politica)

“La Cooperativa individua, quali principi fondamentali della propria missione:

- **la mutualità esterna**, ossia la tensione ad assistere ed aiutare i cittadini, con particolare riferimento alle categorie deboli ed alla tutela dei beni pubblici; questo principio è direttamente collegato alla tensione verso la crescita della società ed il miglioramento della stessa, attraverso politiche che favoriscano l’integrazione sociale e la crescita di una società

realmente multiculturale;

- **la mutualità interna**, ossia la promozione del potenziale sociale e professionale dei propri soci, lavoratori e volontari;
- **lo sviluppo delle autonomie personali, relazionali e sociali**, ossia l'accrescimento delle potenzialità delle persone, con l'obiettivo di creare una nuova cittadinanza attiva;
- **la democraticità e la trasparenza della gestione economica e sociale** del proprio sistema, attraverso l'uso del bilancio sociale, specchio delle attività della Cooperativa verso l'interno (soci) e verso l'esterno (comunità locale);
- **la territorialità**, ossia l'accoglimento delle istanze provenienti dai territori in cui la Cooperativa è presente;
- **la specializzazione**, ossia il consolidamento di alti profili professionali dedicati all'educazione, all'assistenza e all'accoglienza, nonché all'innovazione dei servizi;
- **l'impegno ad eliminare ogni qualsivoglia elemento di pregiudizio, discriminazione e barriera culturale** rispetto ai temi di differenza e inclusione, valorizzando la persona e facendone il cardine di una strategia di sviluppo."

I Valori che informano l'organizzazione sono dunque:

- centralità della persona
- una nuova cittadinanza attiva e multiculturale
- l'imprenditorialità sociale diffusa, come partecipazione della base sociale al progetto cooperativo
- la valorizzazione delle specificità ed esperienze delle varie realtà attive nei contesti territoriali e virtuali promuovendo la collaborazione
- la promozione della solidarietà
- la promozione dei valori della cooperazione sociale.

La Crescere Insieme è consapevole a tutti i livelli della propria organizzazione che uno degli elementi che diffusamente, nella nostra società, costituiscono un ostacolo alla piena realizzazione della persona umana e alla sua partecipazione sono le discriminazioni o le difficoltà specifiche legate al genere e alle diversità, che si tratti del/la lavoratore/trice o del/la beneficiario/a dei servizi e delle attività educative o di cura. Ne è consapevole in quanto raccoglie e – per quanto nelle proprie disponibilità cerca di superare - le difficoltà delle proprie lavoratrici e socie-lavoratrici – e dei propri lavoratori con compiti di cura nella vita privata - nella gestione della conciliazione vita privata/vita lavorativa e in quanto ne osserva effetti e dinamiche anche tra i beneficiari delle proprie attività, oltre che rilevarne la presenza nel contesto economico/sociale/culturale delle comunità, più o meno ampie, in cui opera.

La Crescere Insieme è consapevole che la discriminazione assume forme conclamate ma anche forme subdole e meno evidenti, per quanto altrettanto limitanti, derivanti anche da una cultura collettiva profondamente impregnata di pregiudizi in relazione al genere e alle diversità.

La Cooperativa stigmatizza la discriminazione in relazione al genere e alle diversità come moralmente inaccettabile e ingiusta nei confronti della persona, dannosa perché priva le collettività e le organizzazioni delle opportunità derivanti dal pieno dispiegarsi delle diverse forme di risorse di cui le persone sono portatrici, incoerente con una ricerca di felicità, prosperità, pace che coinvolge la maggior parte degli esseri umani e delle comunità e che richiede il pieno dispiegarsi della personalità e delle risorse di ciascuno.

La Politica della Crescere Insieme in relazione alla parità di genere individua, dunque, i seguenti **ambiti in cui promuovere la parità di genere e la rimozione di forme consapevoli o inconsapevoli** (v. per es. gli esiti di bias culturali) **di discriminazione**:

- **culturale**, sia interno all'organizzazione che esterno, e **comunicativo**, per es. in relazione ai pregiudizi rispetto a presunte affinità di un genere o dell'altro in relazione ai profili professionali, ai compiti e ai ruoli, all'utilizzo di un linguaggio discriminante
- della **qualità delle relazioni interpersonali e ai valori** cui devono essere improntate: rispetto, ascolto, riconoscimento, sostegno alla piena realizzazione
- **imprenditoriale**, in particolare della nostra impresa organizzativa e della nostra relazione con altre imprese e organizzazioni, in relazione ai temi della partecipazione e dell'accesso a posizioni dirigenziali, della retribuzione del lavoro
- **organizzativo interno**, in relazione alla definizione di profili professionali, ruoli, organizzazione del lavoro, al rientro al lavoro dal congedo di maternità/paternità e alla conciliazione tempo di vita/tempo di lavoro e incarico lavorativo e carichi di cura
- **nella relazione con l'utenza**, essa stessa contemporaneamente – a seconda dei casi - soggetto attore e vittima di discriminazioni e pregiudizi (pensiamo per es. alle ambizioni per il futuro delle bambine e delle ragazze, ai carichi di cura delle figlie dei nostri assistiti anziani o delle madri o sorelle dei nostri assistiti disabili, ai pregiudizi nei confronti degli operatori OSS uomini e alle aspettative nei confronti delle OSS donne, all'equazione professionalità=forza fisica, alle situazioni di pluridiscriminazione cui sono esposte le migranti donne...).

Vengono di conseguenza identificati i seguenti **macroobiettivi della Politica per la Promozione della Parità di Genere**:

- **promuovere e diffondere**, internamente ed esternamente alla cooperativa, **una cultura che superi gli stereotipi di genere** nella direzione del riconoscimento e piena valorizzazione delle molteplici specificità delle persone, dei/delle lavoratori/trici, beneficiari/e dei servizi, **una cultura che promuova anche la condivisione dei compiti di cura tra i generi**; promuovere un **linguaggio** in grado di **garantire un ambiente inclusivo e rispettoso delle diversità di genere**;
- **promuovere** internamente all'organizzazione, nella relazione con la committenza, le altre organizzazioni e i beneficiari, **relazioni improntate al rispetto e alla valorizzazione, prevenire eventuali comportamenti ambigui o scorretti, perseguire eventuali criticità e prevenirne il ripetersi**;
- **promuovere l'imprenditorialità inclusiva** valorizzando le la progettualità e le competenze delle donne all'interno della nostra cooperativa **rispetto ai ruoli dirigenziali** e prediligendo le partnership e le collaborazioni con organizzazioni che abbiano analoghe politiche;
- **promuovere l'occupazione delle donne** sia nell'accesso ai ruoli professionali che organizzativi, attivando **misure di conciliazione e di facilitazione del rientro dal congedo per**

maternità/paternità e impedendo qualsiasi forma di discriminazione retributiva in base al genere;

- **promuovere nella relazione con l'utenza la cultura della parità di genere**, della condivisione dei compiti educativi e di cura, della non naturalità dei percorsi di sviluppo individuale e professionale.

La Politica della Parità di Genere è applicata attraverso:

- una **periodica analisi della coerenza tra i processi e gli eventi della cooperativa e dei vissuti** dei/le lavoratori/trici e quanto definito dalla Politica stessa, per identificare chiaramente i bisogni e le criticità in questa direzione,
- la **realizzazione delle attività contenute nel Piano Strategico** redatto di concerto dal Comitato per la Parità e il Consiglio di Amministrazione,
- un **piano formativo** declinato nel Piano Strategico, ma che qui si ritiene opportuno richiamare per evidenziare la necessità di un cambiamento culturale nella direzione della promozione della parità di genere,
- un **sistema di comunicazione e relazione teso al coinvolgimento collaborativo** dei dipendenti tutti, partner e fornitori, **finalizzato alla diffusione e condivisione** della cultura della Parità di Genere, anche questo dettagliato nel Piano Strategico. Si evidenzia l'opportunità di scelte con ricadute simboliche importanti, quali **l'attenzione ad un'equa rappresentanza dei generi tra i relatori in occasione di eventi** e la **promozione sul sito della cooperativa dell'attenzione alla parità di genere e alla non discriminazione**,
- la **promozione di eventi sul tema della Gender Equity e della D&I**, per un pubblico interno ma anche esterno da realizzarsi anche in sinergia con partner consortili e cooperativi per una massimizzazione delle ricadute e della visibilità,
- **l'assegnazione delle risorse necessarie alla pianificazione ed alla concreta realizzazione** dei programmi per il raggiungimento degli obiettivi assunti (budget dedicato),
- un **periodico riesame della Direzione Ristretta sull'adeguatezza ed efficacia di quanto previsto dal Piano Strategico**.

L'impegno della Crescere Insieme e i **risultati via via raggiunti** nell'ambito della promozione della parità di genere e dell'inclusione e valorizzazione di tutte le diversità sono **rendicontati, resi pubblici e diffusi** presso lavoratori, stakeholder esterni e cittadini tutti, attraverso il **bilancio sociale, post social** e **area dedicata** sul nuovo sito della cooperativa in costruzione.

CRESCERE INSIEME SCS
Sede Legale ed Amministrativa
Via Entrea n 33/M - 10142 Torino
PIVA 02467880019



Torino, 01/07/2023

