



Politica per la Parità di Genere

Organizzazione

LA CISILE Società cooperativa sociale Onlus

Stato revisioni Documento

Versione	Data	Descrizione
01	26/05/2026	Revisione
00	27/03/2025	Prima Emissione

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La dichiarazione di **Mission** della cooperativa è fortemente ispirata a quella del Consorzio di Cooperative Sociali Il Mosaico, e ne ripropone in molti tratti il testo integrale. Tale scelta è determinata dal profondo legame tra le due realtà, tanto a livello valoriale e dei principi, tanto a livello operativo. Dal citato legame discende anche la stessa prospettiva nei confronti del futuro. Riferimento fondamentale è la dottrina sociale della Chiesa. Da ciò deriva che a fondamento di ogni attività della cooperativa è posta la dignità ontologica della persona. La persona è intesa come valore in sé, irriducibile ad altri scopi, come essere speciale sempre e comunque con le sue risorse ed i suoi bisogni, le relazioni ed i legami che costruisce e che la costituiscono, il bisogno e la capacità di produrre assieme ad altri il bene comune. È questo il valore fondamentale di riferimento, sul quale si misura la coerenza di ogni finalità ed azione dell'organizzazione. La Cisile si impegna a perseguire l'interesse generale della propria comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, coerentemente con quanto afferma la legge istitutiva della cooperazione sociale (art.1 L.381/91). Interpreta in particolare questo mandato generale seguendo i seguenti scopi:

- costruire processi sociali ed economici centrati sulla valorizzazione delle persone più deboli, capaci di intervenire sui loro ambienti e contesti di vita, finalizzati all'inclusione sociale e lavorativa, ed all'affermazione dei diritti di cittadinanza dei singoli;
- promuovere la ricostruzione di capitale sociale, investendo costantemente sul valore del legame di comunità;
- favorire la crescita di reti locali, vale a dire sistemi di relazioni stabili e continuative fra i cittadini (singoli o associati), le istituzioni e gli altri soggetti del territorio, per valorizzare potenzialità e risorse di chi ne fa parte;
- contribuire ad elaborare e diffondere una cultura che promuova la realizzazione di un sistema di benessere sociale fondato sulla responsabilità delle comunità locali e sulla tutela e valorizzazione dell'ambiente naturale come risorsa;
- essere parte di un sistema esperto dell'imprenditoria sociale, proponendosi come strumento di creazione e sviluppo delle organizzazioni dell'economia sociale;
- partecipare come soggetto attivo alla realizzazione delle politiche sociali territoriali.

I servizi sopra illustrati rappresentano naturalmente una parte – sicuramente importante - delle attività previste statutariamente con l'obiettivo di ampliare le possibilità di azione della cooperativa.

Lo Statuto – all'art. 4 - prevede che la Cooperativa abbia quale oggetto sociale caratterizzante, l'organizzazione e la gestione di servizi sociosanitari, assistenziali ed educativi a favore di singoli e della collettività. Inoltre, ai fini dell'effettivo ed efficace completamento delle fasi assistenziali, socio-assistenziali

ed educative dei soggetti svantaggiati utenti delle prestazioni di cui sopra, la Cooperativa, promuove attività di lavoro intese come partecipazione diretta all'impresa di tali soggetti secondo le specifiche possibilità individuali.

Tale mission è ampiamente delineata nei bilanci sociali della cooperativa.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

“La Cisile scs onlus” (di seguito anche per brevità “la Cooperativa”) ha sviluppato una sensibilità e maturità al tema della parità di genere attuando politiche e pratiche volte a favorire l'uguaglianza di trattamento e di opportunità per tutto il personale e i/le collaboratori/trici esterne, indipendentemente dal genere con altresì una rappresentanza femminile ai livelli decisionali dell'azienda.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, “La Cisile scs onlus” ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale di tutto il personale e in particolare del genere meno rappresentato, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare anche l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per la Cooperativa costituisce un ulteriore tassello nel percorso di 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 che l'organizzazione ha già fatto propri nel corso degli anni e declinati nei bilanci sociali redatti annualmente.

Trattasi di una scelta che esprime l'impegno costante della Cooperativa a creare un ambiente di lavoro imparziale e inclusivo, in cui donne e uomini abbiano pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, nella consapevolezza che la promozione della parità di genere rappresenta un dovere morale nei confronti del proprio personale e dei/delle collaboratori/trici esterne ma altresì per divenire esempio positivo nel proprio settore di riferimento, nella propria comunità, per un futuro più equo e sostenibile.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di “La Cisile scs onlus” 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 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;
- ✓ valorizzazione della differenza di genere e dell'*empowerment* femminile all'interno dell'organizzazione;
- ✓ sensibilizzazione al tema della parità di genere nel proprio contesto esterno di riferimento.

L'IMPEGNO DEL CdA

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati il CdA di "La Cisile scs onlus" 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 Cisile scs onlus" 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 di eventuali sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il *welfare* familiare del personale attraverso modalità di lavoro, ove compatibili con l'attività professionale svolta e tenuto conto del contesto lavorativo di riferimento (ad esempio: *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 del genere meno rappresentato tenuto conto del contesto di riferimento;

- ✓ 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
- ✓ ad adottare i principi introdotti dalla Direttiva (UE) 2023/970 e recepiti dalla legislazione nazionale in materia di trasparenza retributiva e parità salariale uomo-donna, nell'ambito del proprio sistema di gestione per la parità di genere.

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 e 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 "La Cisile scs onlus" sono:

Selezione ed assunzione (*recruitment*)

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti, tenuto conto del settore di riferimento;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di *business unit*, di riporto al vertice e con delega al *budget*, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;

- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.
- I criteri adottati per la selezione del personale con contratto di lavori subordinato vengono applicati anche nelle ipotesi di selezione dei/delle collaboratori/trici esterne con contratti di lavoro parasubordinato e/o autonomo.

Gestione della carriera

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di *leadership* di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere è visto come sicurezza e *comfort*;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di *leadership* nel genere;
- Almeno 1/3 del CdA deve essere rappresentato dal genere femminile;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il *turnover* in base al genere fatti salvi i casi di licenziamenti disciplinari o di mansioni ricoperte da un unico genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale.
- L'organizzazione garantisce e favorisce le possibilità per il personale di accedere ad avanzamenti di carriera attraverso forme di mobilità interna ivi comprese le funzioni manageriali.

Equità salariale

- La retribuzione del personale è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di *benefit* e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di *benefit*, per trasparenza, sono illustrate chiaramente al personale;
- I criteri di retribuzione, premi e *benefit* sono documentati;
- A chiunque del personale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità retributive.

Genitorialità, cura

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;

- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a e/o prendersi cura di altri soggetti che necessitano di cura);
- L'organizzazione si impegna a mantenere e/o ampliare i benefit ed i servizi a favore della genitorialità nei confronti di tutto il personale.

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

- Le misure *work life balance* sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il *part time*, la flessibilità degli orari e lo *smart working* ove quest'ultimo sia possibile con la mansione svolta nell'ambito del settore in cui l'organizzazione opera o il personale svolge la propria attività lavorativa;

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

- I rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- L'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie è presente e di essa è data adeguata informativa alle parti interessate;
- L'organizzazione garantisce assoluta tutela alle persone segnalanti rispetto a successive eventuali ritorsioni;
- L'organizzazione analizza e persegue eventuali episodi di abusi e molestie;
- L'organizzazione promuove lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere e rispetto a tutte le forme di diversità.

RAPPRESENTANZA DI GENERE NEI PANEL DEGLI EVENTI

Nell'ipotesi di realizzazione di eventi, convegni, webinar e altre attività pubbliche l'organizzazione si impegna a garantire che i panel e i relatori selezionati riflettano una rappresentanza di genere equilibrata e non discriminatoria.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

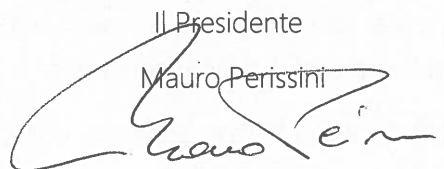
La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione 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.

Il Presidente

Mauro Perissini

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mauro Perissini', written over the printed name.