

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

## Valori e finalità perseguite

L'orientamento della cooperativa è quello di cercare di andare sempre oltre la semplice erogazione del servizio, nella consapevolezza di svolgere un ruolo di forte utilità sociale. Quindi finalità di Auroradomus è anche:

- **promuovere la qualità sociale** come un sistema di relazioni che intreccia benessere individuale e benessere sociale, ovvero il benessere di tutti i soggetti coinvolti nel processo di vita di una comunità.
- **ampliare la gamma dei servizi offerti** attraverso soluzioni compatibili con i problemi di risorse finanziarie degli Enti Locali.
- **ampliare il numero dei soggetti sociali attivi** nell'ambito dei servizi che Auroradomus gestisce.
- **La porta aperta.** La cooperativa è una struttura aperta. Chiunque ne condivide i principi può chiedere di farne parte.
- **La mutualità.** Favorire la nascita di nuove cooperative e contribuire in generale allo sviluppo e al miglioramento del sistema cooperativo, e quindi in generale della società nella quale operiamo a partire dalla professionalizzazione dei nostri lavoratori e delle nostre lavoratrici.
- **La valorizzazione delle differenze** e l'assenza di discriminazione di qualsiasi tipo all'interno della base sociale.
- **La valorizzazione professionale** della base sociale e il totale rispetto della legislazione vigente.

## VISION

- Tutelare e valorizzare la persona come soggetto portatore di diritti;
- Realizzare l'attività della Cooperativa in modo condiviso e partecipato;
- Riservare particolare attenzione alle fasce più deboli della nostra società;
- Lavorare attivamente all'interno del sistema di welfare locale nel rispetto del diritto al lavoro per tutti e nella tutela della dignità personale.

## MISSION

- Dare risposta ai bisogni di anziani, ammalati, minori, giovani e disabili attraverso servizi di elevata qualità tecnica e di forte contenuto etico e valoriale;
- Valorizzare le risorse interne ed investire nella loro crescita, creando un ambiente di lavoro collaborativo ed attento ai bisogni individuali;
- Accrescere il senso di appartenenza dei Soci, promuovendo la loro partecipazione alla vita della Cooperativa;
- Sviluppare progettualità innovativa e realmente in grado di rispondere ai nuovi bisogni della società;
- Rappresentare un riferimento preciso ed attendibile relativamente alle esigenze dei nostri interlocutori;
- Gestire la Cooperativa in ottica strategica puntando all'efficacia ed all'efficienza dell'organizzazione;
- Garantire le pari opportunità e l'assenza di discriminazione tra il nostro personale sulla base dei requisiti della norma UNI-PDR:125 e SA8000;
- Conseguire un costante sviluppo economico e patrimoniale per investire sempre più nelle nostre risorse ed in nuovi servizi e progetti.

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Auroradomus ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla norma UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale del personale, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di prevenire o, eventualmente, intercettare, fenomeni di discriminazione.

Il conseguimento della certificazione UNI/PdR125:2022 si colloca in continuità con la già acquisita certificazione SA8000 che ha tra i propri principi ispiratori l'assenza di discriminazione e le pari opportunità a prescindere da genere, religione, idee politiche, adesione a organizzazioni o sindacati. La certificazione PdR 125 rappresenta quindi un ulteriore tassello di un percorso strutturato volto a implementare prassi per la parità di genere e l'assenza di discriminazioni sempre più diffuse e capillari, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

L'attenzione con la quale Auroradomus 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;
- Assenza di divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne;
- Promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- Contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- Contrasto ad ogni forma di discriminazione.



## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

### Cultura e strategia

Circa l'85% della forza lavoro di Auroradomus è composta da donne che nella cooperativa hanno trovato un ambiente di lavoro accogliente e professionalizzante, completamente privo di discriminazioni di genere. Sarebbe lecito chiedersi se, paradossalmente, esistono discriminazioni nei confronti degli uomini, ma la risposta a questa domanda risiede nel fatto che il lavoro di cura vede storicamente una prevalenza di impegno femminile e che anche il dato medio di occupazione suddiviso per genere delle cooperative sociali di tipo A come la nostra, vede percentuali analoghe di occupazione femminile. La maggioranza di personale femminile anche nelle posizioni di più alta responsabilità rappresenta un riflesso percentuale della composizione prevalentemente femminile della nostra forza lavoro, conseguente alla prevalenza di impiego del genere femminile nel lavoro di cura.

In questo contesto Auroradomus, attraverso fatti azioni e programmazioni, vuole mantenere ed incrementare la propria caratteristica di realtà priva di politiche discriminanti e pronta ad impegnarsi per diffondere in modo capillare questa cultura.

- Auroradomus si impegna a creare ambienti e contesti di lavoro inclusivi dove le differenze culturali, etniche, di genere, di orientamento sessuale vengono valorizzate e non discriminate.
- La cooperativa opera per creare attività collaterali al lavoro che incidono anche sulla vita extralavorativa come tutto ciò che viene proposto all'interno del "welfare cooperativo".
- Auroradomus è aperta a ricevere suggerimenti e segnalazioni del personale relativi alla parità di genere, al fine di poterli analizzare ed eventualmente implementare attraverso il Comitato Guida per la parità di genere.
- La cooperativa promuove l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro rispettoso delle parità di genere.
- Auroradomus intende 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.
- La cooperativa si impegna ad adottare modalità di comunicazione esterna ed interna basata sulla responsabilità (evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere) impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, coerente con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico;

- La cooperativa intende promuovere una comunicazione, anche attraverso eventi e comunicazione, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.
- La cooperativa si impegna, nel caso di organizzazione di tavole rotonde, convegni, formazione, a non effettuare discriminazioni di genere in relazione ai relatori/formatori. Si rileva che al fine di valorizzare il personale, i docenti delle attività formative sono spesso individuati all'interno della forza lavoro che è composta per la gran parte da donne.
- Auroradomus attraverso analisi periodiche valuterà costantemente la percezione della parità di genere all'interno della cooperativa.

## Governance

La governance della cooperativa è improntata alla trasparenza e all'inclusività e promuove azioni e decisioni improntate all'imparzialità e all'assenza di discriminazioni.

- Auroradomus si è dotata di un "Comitato Guida" istituito sulla base delle indicazioni della norma UNIPdR 125, tale comitato rappresenta l'organo di riferimento per la parità di genere nell'organizzazione.
- Sono state strutturate e diffuse politiche/procedure di gestione delle risorse umane sulla base dei requisiti della norma UNI: PdR 125 e orientate, ove possibile, a favorire la conciliazione del tempo vita/lavoro, che andranno costantemente monitorate e ottimizzate.
- Dovranno essere sempre presenti modalità diversificate attraverso le quali i lavoratori possano segnalare forme di non inclusività e discriminazione. Dovranno inoltre essere realizzate analisi periodiche relative alla percezione della parità di genere da parte del personale.
- Dovranno essere costantemente monitorati ed ottimizzati i processi per l'individuazione di forme di non inclusività.
- I processi individuati per garantire le pari opportunità e l'assenza di discriminazione nell'ambito dello sviluppo professionale del personale dovranno essere costantemente monitorati e perfezionati dal Comitato Guida e dall'intera organizzazione.
  - La cooperativa 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.
- Gli obiettivi per la parità di genere diventeranno elementi base negli obiettivi di valutazione del vertice organizzativo della cooperativa e del management.

## Processi HR

È stata realizzata una specifica procedura che enuncia principi e attività che l'Area Risorse Umane sviluppa e realizza a garanzia della parità di genere.

- Devono essere garantite modalità di selezione del personale prive di possibili discriminazioni ed introdotti strumenti funzionali ad evitare che durante i colloqui siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.
- L'attenta e periodica analisi dei KPI previsti dalla norma PdR 125 e dei dati presenti nel rapporto periodico sull'occupazione maschile e femminile, dovranno costituire un'occasione di riflessione e miglioramento sulla parità di genere in cooperativa.
- La mobilità interna e la successione a posizioni direttive non dovrà mai essere influenzata da valutazioni relative al genere ed è basata su specifiche procedure.
- Auroradomus deve creare le condizioni per combattere ogni forma di molestie e mobbing definendo specifiche procedure di gestione e segnalazione di episodi sospetti. La tutela del personale che subisce una molestia deve essere imprescindibile.

## Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in cooperativa

- La professionalizzazione del personale (e quindi in maggior parte di personale femminile) ha sempre rappresentato e rappresenterà anche in futuro una caratteristica della cooperativa a tutti i livelli di inquadramento. La possibilità di formazione continua, gli avanzamenti dei livelli di inquadramento contrattuale, il riconoscimento di tutti i diritti previsti dalla legislazione sono un requisito che dovrà continuare ad interessare tutto il nostro personale a prescindere dal genere.
- Gli avanzamenti di livello sono e saranno gestiti senza porre nessuna importanza al genere del lavoratore, ma basandosi esclusivamente su capacità e competenze.
- Per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo la cooperativa ha adottato e diffuso specifiche linee guida per la diversity & inclusion.
- Le posizioni di leadership aziendale dovranno essere ricoperte da persone individuate sulla base di capacità e competenze prescindendo dal loro genere. Ovviamente la composizione della base sociale riflette la prevalenza femminile anche all'interno delle posizioni di responsabilità.

## Equità remunerativa per genere

A parità di mansione viene assicurata la medesima retribuzione a prescindere dal genere e anche guardando i grandi numeri del personale della cooperativa a parità di livello la media di retribuzione deve essere equiparabile.

## **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**

- Anche se i principi di tutela della maternità/paternità contemplati dal diritto del lavoro sono ben saldi in cooperativa, il comitato guida presterà particolare attenzione al fatto che la maternità/paternità sia sempre considerata un diritto della/del lavoratrice/lavoratore meritevole di tutte le tutele di Legge e di ogni supporto post-rientro organizzativamente possibile.

- Sono state definite le linee strategiche da perseguire per cercare di soddisfare le esigenze di conciliazione vita/lavoro del nostro personale, pur in presenza di attività svolte dalla maggior parte dei nostri lavoratori/trici che non presentano la flessibilità tra le proprie caratteristiche.

Auroradomus si impegna:

- A sostenere il bilancio vita/lavoro del proprio personale attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili ove questo sia possibile) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata.
- A proseguire lo sviluppo del welfare cooperativo attuato negli ultimi anni, per farlo divenire sempre di più una occasione per tutelare il benessere psico-fisico del personale, creando anche occasioni di miglioramento della vita extra-professionale.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Auroradomus ritiene fondamentale il continuo aggiornamento e miglioramento del SGPG, al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

## **MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

La Politica generale sulla parità di genere, 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 della Cooperativa.

**Parma 7 Luglio 2024**

**La Presidente  
Marina Morelli**

