POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Finalità della Politica per le Pari Opportunità

Scopo di questo documento è stabilire i principi generali e le modalità per individuare idonei strumenti di prevenzione e linee d'indirizzo di tipo operativo volte a promuovere l'uguaglianza di trattamento e le pari opportunità tra donne e uomini dell'Organizzazione.

La Società Cooperativa Sociale Cittattiva ha assunto l'impegno di approvare e attuare politiche per la parità di trattamento tra donne e uomini e azioni di contrasto alla discriminazione diretta o indiretta fondata di genere.

La Società Cooperativa Sociale Cittattiva, storicamente, adotta politiche aziendali volte al raggiungimento di una reale uguaglianza all'interno dell'Organizzazione e individua la parità di genere come principio fondamentale per una efficace ed efficiente politica di gestione delle risorse.

In ciascuno dei settori in cui si svolge l'attività della Società Cooperativa Sociale Cittattiva, dalla selezione alla promozione del personale, alla politica salariale, alla formazione, alla salute sul lavoro e all'equilibrio tra lavoro e vita privata, tra gli altri fattori, si assume sempre il principio delle pari opportunità tra donne e uomini.

Adozione del Documento

Il Consiglio di Amministrazione della Società Cooperativa Sociale Cittattiva, sentito il parere del Comitato Interno per le Pari Opportunità, ha redatto e approvato questo documento considerando:

- il dettato legislativo e normativo nazionale;
- le dimensioni e il contesto in cui opera all'interno del territorio interessato dai propri servizi;
- il panorama nazionale italiano che, in questi ultimi anni, è stato caratterizzato da una crescente presa di coscienza delle tematiche riconducibili alle pari opportunità che rappresentano oggi per l'Italia non solo un dovere morale, ma anche un'opportunità per la crescita e lo sviluppo sociale ed economico nazionale.

Politica per le Pari Opportunità: principiali riferimenti giurisprudenziali

Il Consiglio di Amministrazione della Società Cooperativa Sociale Cittattiva per la redazione di questo documento ha considerato il dettato legislativo nazionale. Il rispetto delle leggi che regolamentano i rapporti di lavoro e, in particolar modo le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici, è il principio che sta alla base di questo documento.

In particolare, la nostra carta costituzionale afferma che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali (disp. att. Cost. XIV). La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Sempre la Costituzione afferma che tutti i cittadini sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso [Cost. 29, 37, 48, 51], di razza, di lingua [Cost. 6; disp. att. Cost. X], di religione [Cost. 8, 19, 20]; di opinioni politiche [Cost. 22], di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e la uguaglianza 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.

La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità e l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo [Cost. 37].

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.

Successivamente alla legge 20-5-1970 n. 300 – "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (c.d. Statuto dei Lavoratori), sono stati approvati Contratti Collettivi del Lavoro che contengono riferimenti ai principi fondamentali delle pari opportunità e sono state promulgate ulteriori leggi sul tema delle pari opportunità: citiamo, senza entrare nel dettaglio, il D.P.R. 9-5-1994, n. 487 e il D.Lgs. 30-3-2001 n. 165 che introducono novità per garantire l'uguaglianza nelle assunzioni e nella carriera nella Pubblica Amministrazione.

In seguito, il D.Lgs. 11-4-2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28-11-2005, n. 246) introduce importanti novità sui temi della discriminazione diretta e indiretta, della prevenzione delle molestie sessuali, del divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, del Divieto di discriminazione retributiva, divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (compreso per l'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali) del divieto di licenziamento per causa di matrimonio. Il Codice per le Pari Opportunità introduce inoltre misure per la promozione delle pari opportunità (citiamo, tra esse, l'adozione di azioni positive e l'obbligo di trasmettere il Rapporto sulla situazione del personale).

Ricordiamo inoltre la legge 5-11-2021, n. 162 che introduce Modifiche al codice per le pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. La legge impone l'obbligo di trasmettere il Rapporto sulla situazione del personale alle aziende superiori a cinquanta dipendenti e introduce, con la supervisione del Comitato Tecnico Permanente sulla Certificazione di Genere, la possibilità per le imprese di certificarsi per la parità di genere secondo le Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022), che prevede, a livello nazionale, l'adozione di specifici indicatori chiave di prestazione inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni".

Ricordiamo infine il Decreto del 29-04-2022 che introduce importanti requisiti per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle imprese e il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.

Principi generali per le Pari Opportunità

Il Consiglio di Amministrazione della Società Cooperativa Sociale Cittattiva adotta, come parte integrante della Politica per le pari Opportunità, i seguenti principi contenuti nel § 4 della citata Linea Guida UNI/PdR 125:2022

1) rispetto, come già affermato, dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2) adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
3) adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra donne e uomini nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
4) promozione di politiche di *welfare* a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (c.d. *uguaglianza formale*);
5) adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal comma 2, art. 3 della Costituzione (*uguaglianza sostanziale*);
6) integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità allineato ai principi di libero mercato.

Oltre ai principi della Linea Guida UNI/PdR 125:2022, la Società Cooperativa Sociale Cittattiva dichiara inoltre:

7) il suo rifiuto di azioni e atteggiamenti riconducibili a molestie sessuali e di genere. Per molestie si intende qualsiasi comportamento, verbale, fisico o di altro tipo, che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, in particolare quando si verifica in un ambiente intimidatorio, degradante o offensivo; la Società Cooperativa Sociale Cittattiva attua azioni per la prevenzione delle molestie sessuali e di genere sul posto di lavoro, prevenendo qualsiasi comportamento che possa essere considerato costitutivo di esse sul posto di lavoro. Poiché il personale opera presso indirizzi diversi dalla sede operativa, questo aspetto è comunque garantito attraverso canali di segnalazione di molestia o di approcci ingiustificabili da ragioni di servizio da parte di terzi (es. caregiver, ecc.). Il canale diretto è la comunicazione alla Responsabile per le Pari Opportunità, la quale attiverà le azioni necessarie a ovviare il problema segnalato.
8) il suo rifiuto alla discriminazione fondata sul genere. La discriminazione diretta fondata sul genere è definita come la situazione di una persona che è o è stata trattata meno favorevolmente di un'altra, in una situazione analoga, in particolare in situazioni di maternità/paternità e di assunzione di obblighi di corresponsabilità e di conciliazione.

Obiettivi per le Pari Opportunità

Per realizzare il miglioramento è necessario che i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità siano integrati negli obiettivi aziendali ed è quindi necessario dotarsi di adeguati strumenti con l'obiettivo non solo di mantenere la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra donne e uomini, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

Sulla base dei principi guida sopra enunciati e della situazione attuale, il Consiglio di amministrazione della Società Cooperativa Sociale Cittattiva approva i seguenti obiettivi generali della Politica per le pari Opportunità.

1) Selezione e reclutamento. Garantire parità di trattamento e di opportunità nell'accesso all'occupazione, promuovendo in modo proattivo e diretto la variabile della parità in processi di selezione del personale.
2) Avanzamento di carriera. Garantire la parità di trattamento e opportunità nei processi di promozione interna.
3) Esercizio corresponsabile dei diritti della vita personale, familiare e lavorativa. Garantire che l'esercizio dei diritti connessi alla conciliazione e alla corresponsabilità possa essere goduto senza ostacoli, non implichi una riduzione delle opportunità di promozione, né dell'accesso alla formazione, né una diminuzione delle condizioni di lavoro delle persone che compongono la forza lavoro della Società Cooperativa Sociale Cittattiva.
4) Facilitare l'accesso alle misure di conciliazione e corresponsabilità per tutti i lavoratori.
5) Rappresentanza femminile. Avanzare nella presenza equilibrata di donne e uomini, e in tutti quei gruppi professionali in cui si rileva uno squilibrio contribuendo all'*empowerment* femminile, pur considerando che per la particolare tipologia di servizi offerti la Società Cooperativa Sociale Cittattiva riceve candidature principalmente femminili.
6) Applicare la prospettiva di genere in tutte le aree, le politiche e le decisioni dell'azienda (*gender mainstreaming*).
7) Remunerazione. Garantire che, a parità di prestazioni e ruoli, non vi siano differenze di retribuzione fondate sul genere.
8) Prevenzione delle molestie sessuali e di genere. Garantire i diritti fondamentali delle persone che compongono la forza lavoro della Società Cooperativa Sociale Cittattiva, sradicando e sanzionando i comportamenti che possono essere qualificati come molestia sessuale e di genere sul posto di lavoro.

9) Creare un ambiente lavorativo che favorisca la *diversity* e tuteli il benessere psico-fisico delle/dei dipendenti.
10) Comunicazione. Garantire un linguaggio inclusivo, non sessista e non discriminatorio nelle comunicazioni aziendali, sia interne, sia esterne (nel *marketing* e nella pubblicità dei servizi) prevenendo stereotipi di genere e comportamenti discriminatori e diffondendo un'immagine positiva del personale femminile.

Attuazione delle Politiche attraverso gli Obiettivi di Parità e il monitoraggio di *Key performance Indicators*

I principi enunciati e, di conseguenza gli obiettivi, vengono messi in pratica attraverso la promozione di misure di parità e l'attuazione di un *Piano Annuale di Parità* elaborato dal Comitato Interno per le Pari Opportunità e approvato dal Consiglio di amministrazione, con l'obiettivo di attuare sistemi di monitoraggio allo scopo di perseguire i miglioramenti rispetto alla situazione attuale e al fine di progredire nel raggiungimento di una reale parità tra donne e uomini in azienda.

Il *Piano Annuale di Parità* si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- Diagnosi della situazione di partenza,
- Definizione del programma d'azione,
- Attuazione e monitoraggio;
- Miglioramento.

L'adozione e il perseguimento del *Piano Annuale di Parità*, si fonda sulla promozione e la tutela della diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, misurandone gli stati di avanzamento e i risultati attraverso specifici *Key performance Indicators* (KPI) previsti dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022. I KPI, che vengono monitorati costantemente, sono la base per verificare, su basi oggettive, il percorso di miglioramento. I KPI sono suddivisi nelle seguenti categorie:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Il Responsabile interno delle Pari Opportunità ha il compito di attuare e monitorare quanto previsto dal *Piano Annuale di Parità*.

Il Consiglio di amministrazione assegna risorse (budget), responsabilità e autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Diffusione e revisioni del Documento

Questo documento viene comunicato e diffuso all'interno dell'organizzazione e alle parti interessate mediante pubblicazione sul sito internet (www.cittativachieri.com).

La Politica per le pari Opportunità è inoltre oggetto di formazione e sensibilizzazione verso tutte le dipendenti e i dipendenti e della Società Cooperativa Sociale Cittattiva.

Questo documento che, come si è detto, è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società Cooperativa Sociale Cittattiva, sentito il parere del Comitato Interno per le Pari Opportunità, e viene diffuso con la supervisione della Responsabile interno delle Pari Opportunità.

La politica per le Pari Opportunità è revisionata o confermata annualmente in sede di Riesame della Direzione, a consuntivo del *Piano Annuale di Parità*, sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

Gestione dei Reclami

Tutte le parti interessate, interne o esterne, che intendano:

- segnalare situazioni di non conformità di cui sono venuti a conoscenza;
- denunciare eventuali pratiche difformi a questa Politica;
- presentare reclami;
- chiedere informazioni e chiarimenti sui temi dalla parità di genere;

possono inoltrare una dettagliata segnalazione dell'accaduto. La segnalazione deve essere inoltrata in forma scritta utilizzando *Modello Segnalazione Non Conformità*. Il Modello *Segnalazione Non Conformità*, che contiene le necessarie informazioni per inoltrare una segnalazione o un reclamo, viene pubblicato sul sito internet della Società Cooperativa Sociale Cittattiva (www.cittattivachieri.com) allo scopo di consentire alle parti interessate di presentare reclamo. La Società Cooperativa Sociale Cittattiva garantisce che, in tutti i casi, attiverà opportuni sistemi per la tutela della riservatezza del segnalante.

Eventuali reclami e segnalazioni anonime, vale a dire documenti scritti ma privi di elementi che consentano di identificare l'autore della richiesta, se recapitate tramite le modalità sotto riportate, verranno prese in considerazione e comunque gestite solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Eventuali telefonate anonime non vengono prese in considerazione.

Per denunciare eventuali pratiche difformi a questa Politica, per presentare reclami o per chiedere informazioni e chiarimenti sui temi delle pari opportunità è possibile contattare i seguenti soggetti, preferibilmente nell'odine indicato:

1) la Responsabile interna delle Pari Opportunità
2) il Comitato Interno per le Pari Opportunità
3) la Presidente del CdA

Conclusioni

Questi precetti e le conclusioni della diagnosi sulla situazione delle donne e degli uomini della Società Cooperativa Sociale Cittattiva, sono stati la base per l'identificazione dei bisogni e la pianificazione delle linee prioritarie di azione nel campo dell'uguaglianza.

La Società Cooperativa Sociale Cittattiva rafforza quindi il suo impegno per la creazione e lo sviluppo di politiche che integrino la parità di trattamento e opportunità tra donne e uomini, nonché per la promozione di misure per raggiungere una reale uguaglianza nella nostra organizzazione.

L'impegno si finalizza nell'approvazione e attuazione di questa Politica per le Pari Opportunità. Questo documento è il risultato di un'analisi esaustiva della situazione reale dell'Organizzazione sotto la prospettiva di genere effettuata dai membri Comitato Interno per le Pari Opportunità e da Consiglio di amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione si assume l'impegno di fornire le risorse necessarie per rendere realtà quelle politiche e misure che realizzino un ambiente di lavoro di reale parità tra donne e uomini, un ambiente che consenta la conciliazione della vita personale e lavorativa del personale senza differenza di genere e un ambiente in cui l'apparenza di azioni qualificate come molestie sessuali e molestie basate sul sesso non è possibile.

Chieri 22-09-2026

Il Consiglio di Amministrazione
della Società Cooperativa Sociale Cittattiva