

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

05.11.2024

Società Cooperativa Sociale L'Abbaino Sede legale: Largo
Liverani 17/18 - 50141 Firenze (FI) Tel: 055/0572345 | Mail:
segreteria@abbaino.it www.abbaino.it | C.F e P.IVA:
03860140486

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Il nome “L’Abbaino” è l’idea dei soci fondatori di poter vedere le cose in maniera diversa e da un’altra angolazione ed in movimento tra loro, proprio come si può fare guardando da un abbaino.

L’Abbaino persegue l’obiettivo di migliorare il benessere della comunità, attraverso la crescita qualitativa dei servizi offerti, la crescita del capitale umano e sociale dei propri soci, e la crescita in termini di partecipazione nei territori nella comunità in cui opera. Il miglioramento del benessere della comunità, attraverso la crescita qualitativa dei servizi offerti, del capitale umano e sociale dei propri soci ed operatori mediante lo sviluppo in termini di partecipazione nei territori della comunità in cui opera (in particolare nel territorio del Comune di Firenze e nei comuni di Vaglia e Poggio a Caiano).

Oggi come ieri la Cooperativa mira ad essere un soggetto di promozione del benessere sociale. I principi fondamentali della missione della Cooperativa possono così riassumersi: **PROMUOVERE IL POTENZIALE SOCIALE DELLE PERSONE** ossia promuovere l'integrazione e l'inclusione sociale, coinvolgendo i diversi portatori di interesse del territorio nei servizi alla Persona ed alla Comunità; **SVILUPPARE IL PRINCIPIO DELLA SUSSIDIARIETÀ** ossia promuovere l'auto-organizzazione dei cittadini; **PERSEGUIRE AZIONI SOCIALI** fondate nel riconoscimento dei diritti dei bisogni della comunità locale; **FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE** dei soci al proprio progetto di impresa sociale; **FAVORIRE LO SVILUPPO DI POLITICHE SOCIALI** finalizzate a incrementare la concertazione e i rapporti di collaborazione tra privato sociale, enti pubblici e pubbliche amministrazioni.

Oggi la Cooperativa Sociale “L’Abbaino” gestisce servizi all’infanzia privati e servizi in appalto o in convenzione, con il Comune di Firenze, Comune di Vaglia e Poggio a Caiano (PT). Inoltre gestisce nidi aziendali per: Intesa San Paolo, Azienda Ospedaliera Universitaria di Careggi. Si occupa della gestione di ludoteche e servizi educativi informali di rilievo nel territorio Fiorentino e servizi semiresidenziali per minori e sostegni individualizzati, distribuendo le proprie attività su due aree di competenza.

Nel corso del 2023 L’Abbaino è stata impegnata nella gestione di tre progettazioni: due di carattere locale e una di carattere nazionale, tutte orientate al contrasto della povertà educativa minorile e al sostegno socio-educativo dei nuclei familiari in situazione di vulnerabilità. L’esperienza maturata

nel corso degli anni dalla cooperativa nella gestione e nel coordinamento di progettazioni locali e nazionali ha permesso di sperimentare nuovi modelli di intervento all'interno dei servizi gestiti sul territorio e di entrare in contatto con associazioni, imprese e soggetti del terzo settore impegnati nel contrasto alla povertà educativa su tutto il territorio nazionale.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, L'Abbaino ha deciso 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 presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per L'Abbaino rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'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.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I nostri Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere 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 L'Abbaino 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.

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.

L'Abbaino 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, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*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 femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di condivisione e promozione, 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

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 ed 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 da noi assunti sono:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT): l'Abbaino consolida processi di selezione diretti a eliminare qualsiasi tipo di discriminazione e garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità. Per questo motivo le proposte di lavoro sono costruite in modo gender neutral, scritte utilizzando un linguaggio inclusivo, la scelta della candidatura più adatta per ogni posizione viene basata esclusivamente su esperienze, capacità e competenze prevedendo un'apposita formazione su parità di genere, bias e stereotipi per le persone coinvolte in tali processi (Resp. Risorse Umane e Direzione). All'interno del processo di onboarding la Cooperativa esplicita l'importanza riconosciuta al tema dell'Equità, Diversità e Inclusione e della Parità di Genere richiedendo alle proprie persone di esprimere nel loro lavoro quotidiano questa attenzione attraverso i loro linguaggi, comportamenti e azioni, concorrendo così ad aiutare la Cooperativa a fornire pari opportunità nel mondo del lavoro e prevenire bullismo, molestie, vittimizzazione e discriminazione.

FORMAZIONE: L'Abbaino riconosce il valore dell'apprendimento continuo e rende disponibili e facilmente accessibili opportunità di formazione e sviluppo per tutte le proprie persone in Cooperativa, ponendo particolare attenzione alle tematiche EDI e Parità di Genere, incoraggiando tutti a sviluppare il proprio potenziale, affinché i talenti e le risorse individuali possano contribuire a massimizzare l'efficienza dell'Organizzazione stessa.

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E SVILUPPO PROFESSIONALE: L'Abbaino ha sviluppato processi di valutazione delle prestazioni basati su responsabilità, competenze e risultati, incentivando un dialogo costruttivo e rispettoso tra Responsabili e Collaboratori/trici provvedendo a rendere facilmente accessibili e fruibili gli strumenti di valutazione, effettuando sessioni formative dedicate ad accompagnare Valutati/e e Valutatori/trici nello svolgimento corretto e libero da bias della valutazione e della restituzione del feed back. La Cooperativa promuove l'adozione di stili di leadership inclusivi e la creazione di piani di successione equilibrati per genere.

REMUNERAZIONE: La politica di remunerazione di Abbaino è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza, attraverso un sistema di valutazione delle posizioni neutro, basato su criteri di differenziazione di natura organizzativa chiari, oggettivi e condivisi, valorizzando le diverse responsabilità dei ruoli definendone il valore retributivo in base al peso relativo di ciascuno di essi all'interno dell'organizzazione. La Cooperativa garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre, gli eventuali interventi retributivi sul fisso e sistemi di incentivazione variabile (es. superminimo) sono costruiti e ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale. L'Equità remunerativa viene costruita e garantita secondo una logica di total reward che combina compensi monetari con compensi non monetari quali soluzioni di welfare e formazione e sviluppo.

GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ: nel rispetto della persona e delle normative, l'Abbaino riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e paternità, sostenendone la diffusione per una partecipazione condivisa a tutti gli aspetti che questo importante momento di vita comporta. La Cooperativa si impegna a informare, tutelare, supportare e valorizzare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità, paternità e malattia, assicurando che la persona e il gruppo di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo.

INCLUSIVITÀ E WORK-LIFE BALANCE: l'Abbaino considera la collaborazione, l'aiuto reciproco e lo spirito di servizio tra Colleghi e Colleghe piena espressione del principio di rispetto delle persone. Nella volontà di sostenere il benessere psicofisico individuale e familiare delle proprie persone, la Cooperativa mette a disposizione soluzioni flessibili di lavoro compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi e capaci di tutelare i bisogni di conciliazione espressi delle proprie persone implementando anche un piano di welfare aziendale diversificato con un'attenzione specifica a: • consolidare e mantenere work life balance e modalità di lavoro flessibile; • consolidare servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità.

ASCOLTO E COMUNICAZIONE: l'Abbaino reputa fondamentale ascoltare le proprie persone e coinvolgerle nel processo di miglioramento continuo della people experience journey che costruisce per loro, per questo realizza periodicamente indagini sul clima in Cooperativa, con lo scopo di monitorare la percezione di benessere organizzativo e individuale, anche con specifico riferimento alle tematiche di Equità, l'Inclusione e Parità di Genere. L'attenzione a questi temi influisce inoltre le scelte di adesione ad associazioni e di partecipazione ad eventi, facendo sì che in ogni evento promosso dalla Cooperativa venga messa massima cura nell'assicurare, per quanto possibile, una composizione bilanciata per genere tra i relatori/relatrici.

La volontà di perseguire Equità, Parità di Genere, valorizzazione delle diversità ed Empowerment Femminile plasmano le scelte organizzative, il linguaggio e l'intero stile comunicativo della Cooperativa, con impatto diretto sulle comunicazioni, interne ed esterne e di promozione.

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/o la pubblicazione sul sito istituzionale.