



COOPERATIVA SOCIALE
PROGETTO EMMAUS S.C.S.
Via Rattazzi, 9 - Alba 12051 (CN)
Tel. +39 0173441784
Email: cooperative@progettoemmaus.it
sic: progettoemmaus@pec.confcooperative.it
Site: www.progettoemmaus.it
P. IVA n. 01546230049
Codice di ISALBPV

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE



MISSION E VISIONE STRATEGICA

“Progetto Emmaus” è una Cooperativa sociale di tipo A e B, di servizi alla persona e produzione di lavoro. Nata nel 1995 ad Alba (CN), inizia ad operare nel campo della salute mentale e della disabilità attraverso la gestione di strutture residenziali e di attività territoriali in convenzione con le varie ASL ed i Consorzi socio-assistenziali del Piemonte, avviando nel tempo servizi di educativa, assistenza domiciliare, servizi per la prima infanzia, assistenza all’autonomia e alla comunicazione nelle scuole, assistenza mensa, pre e post orario, doposcuola, servizi estivi e servizi di produzione lavoro per la promozione dell’inserimento lavorativo di persone in situazione di vulnerabilità.

La sua nascita si colloca all’interno di un’esperienza di volontariato iniziata negli anni ’70 ad Alba partendo dal “Gruppo spontaneo handicappati”, fondatori della Cooperativa stessa e promotori negli anni di innumerevoli iniziative, non ultima la costituzione nel 2013 della “Fondazione Emmaus per il territorio onlus” per il Dopo di Noi.

La Cooperativa ha intrapreso negli anni un processo di trasformazione del proprio assetto organizzativo, passando alla formalizzazione di aree (Salute mentale, Territorio, Minori, Disabilità, Area B di produzione e lavoro), permettendo di rinsaldare la responsabilità sociale di impresa, veicolando gli elementi di innovazione identitaria, ricercando modelli sostenibili di gestione, mantenendo la centralità della persona ed il benessere dell’operatore attraverso momenti di formazione/supervisione mirati alla condivisione di modelli lavorativi e al miglioramento dei servizi.

Lavoriamo per creare una società inclusiva, solidale e sostenibile. Lo facciamo coinvolgendo le comunità territoriali nell’ideare, progettare e realizzare interventi che contribuiscano a generare impatti positivi per le persone.

Sogniamo di continuare ad essere una realtà dinamica e flessibile che, in rete con le istituzioni e i singoli, tuteli e valorizzi la persona nella sua unicità, promuovendo al proprio interno il benessere di lavoratrici e lavoratori. Perseguiamo l’innovazione, la qualità e la professionalità per rispondere in modo sostenibile ai bisogni della comunità con un’organizzazione strutturata ed attenta anche ai valori ambientali e di responsabilità sociale.

Attraverso la certificazione UNI/PdR 125:2022, ci prefiggiamo di trasformare l’impegno per la parità di genere in un asset strategico, misurabile e trasparente, garantendo pari opportunità e dignità professionale a ogni collaboratore/trice nel rispetto del quadro normativo nazionale e comunitario nelle varie aree di lavoro (salute mentale, disabilità, territoriale, minori e coop b) della Cooperativa Sociale Progetto Emmaus.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l’obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la Cooperativa Sociale Progetto Emmaus ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di



Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, con particolare attenzione alle “Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo”, 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, in linea con l’approccio per processi della ISO 9001:2015, certificato acquisito nel 2004 con il seguente scopo e campo di applicazione: “Progettazione ed erogazione di servizi socioassistenziali, socioeducativi e sociosanitari verso disabili (anche minori), anziani e soggetti con patologie psichiatriche, in regime residenziale, semiresidenziale, territoriali o domiciliare. Progettazione ed erogazione di servizi per l’infanzia (3-6 anni)”. Il Sistema di Gestione Parità di Genere è esteso alle aree di intervento della Cooperativa: Disabilità, Salute mentale, Minori, Servizi territoriali e Cooperativa B.

Il conseguimento della certificazione per la Cooperativa Sociale Progetto Emmaus 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 Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della Cooperativa Sociale Progetto Emmaus sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA MOLESTIA E DISCRIMINAZIONE

L’attenzione con la quale la Cooperativa Sociale Progetto Emmaus 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 della Cooperativa Sociale Progetto Emmaus 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 Cooperativa Sociale Progetto Emmaus 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 mantenendo un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente ed aperto all'ascolto di tutto il personale per aumentarne il senso di fiducia e appartenenza nell'organizzazione;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo della Cooperativa: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, 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 marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile. Garantire che i generi sia equamente rappresentati tra i relatori nelle tavole rotonde, convegni
- ✓ diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione ed il contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime attraverso l'informazione e la formazione;
- ✓ garantire la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di carriera a tutti i livelli decisionali e promuovere l'indipendenza economica;
- ✓ comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del



genere femminile attraverso l'uso di un linguaggio di genere neutro o inclusivo nelle comunicazioni interne ed esterne;

- ✓ individuare iniziative che valorizzino il sostegno alla genitorialità, tutelando la relazione tra il personale e la Cooperativa attraverso strumenti quali la possibilità di part-time, maternità/paternità per lavoratrici/tori con responsabilità di cura.
- ✓ Promuovere attivamente una politica di parità di genere attraverso l'adozione di un sistema di gestione conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022, garantendo pari opportunità e dignità in ogni fase del rapporto di lavoro, in piena conformità ai principi costituzionali, direttive comunitarie e alla normativa nazionale nel rispetto delle disposizioni del CCNL e dei principi internazionali di giustizia sociali sanciti dall'ONU (Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 ONU)
- ✓ Monitorare, raggiungere e mantenere i KPI previsti dalle sei aree della prassi UNI/PdR 125:2022, garantendo il miglioramento continuo delle performance dell'organizzazione in materia di equità e inclusione attraverso una rendicontazione trasparente e periodica, trasformando gli obiettivi di parità di genere in risultati tangibili e certificabili.

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 e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento sia dell'organizzazione e che legislativo (Costituzione artt. 3, 37, 51; D. Lgs. 198/2006; Strategia UE 2026-2030; UNI/DpR 125:2022; Convenzione OIL 190)

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico e nello specifico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)

- ✓ I criteri di selezione si basano sulla professionalità, sulla competenza, sulla specializzazione e sull'esperienza delle persone candidate in maniera neutrale rispetto al genere

2. Gestione della carriera

- ✓ La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale all'interno della Cooperativa ed è rivolta al personale indifferentemente dal genere di appartenenza come l'attribuzione di ruoli e mansioni
- ✓ La formazione sulle competenze manageriali viene proposta al personale indifferentemente dal genere di appartenenza



- ✓ Tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale (CdA, Direzione, Staff di Direzione, Coordinatori)

3. Equità salariale

- ✓ La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali aggiunte a titolo di incentivi economici a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate su risultati riconosciuti

4. Genitorialità, cura

- ✓ Percorsi di welfare per agevolare il rientro al lavoro delle madri e attivazione congedi parentali
- ✓ Promuovere soluzioni di welfare flessibili, attraverso misure concrete di conciliazione vita-lavoro, per tutelare l'equilibrio psico-fisico del lavoratore/trice, prevenendo ogni forma di discriminazione indiretta e favorendo la piena partecipazione professionale anche in presenza di gravosi impegni di cura familiare.

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

- ✓ Le misure attuate, quali possibilità di richiesta di part-time, sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere

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

- ✓ Individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie attraverso la segnalazione dei sospetti e/o fatti relativi in tal senso e la relativa tutela alle persone che segnalano
- ✓ Analisi e comprensione eventuali episodi di abusi e molestie compiuti sui luoghi di lavoro attraverso la valutazione del rischio correlato integrato del DVR

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 stata riesaminata dal Comitato Guida con il coordinamento del Referente del Sistema di Gestione Parità di Genere e comunicata e diffusa a tutto il personale della Cooperativa Sociale Progetto Emmaus e alle parti interessate (soci lavoratori/trici, dipendenti,



COOPERATIVA SOCIALE
PROGETTO EMMAUS S.C.S.
Via Rattazzi, 9 - Alba 12051 (CI)
Tel./fax 0172/641784
www.cooperativaoprogettoemmaus.it
info.progettoemmaus@procooperativa.it
www.progettoemmaus.it
Alba s.c.s. 0249226099
Seccia n. 4276/SPV

famiglie, tutori, committenti, partnership) mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale dal Referente Sistema Gestione Parità di Genere.

Firma legale rappresentante/membro Comitato Guida: Dott. Alberto Bianco

Firme membri Comitato Guida:

Vicepresidente/Resp. Comunicazione	Elisa Cagnazzo	
Direttore dei Servizi	Davide Tedesco	
Responsabile Risorse Umane	Paola Settimo	
Referente SGPdG	Patrizia Bonomi	