

1. INTRODUZIONE

La Cooperativa Sociale Passaparola riconosce la parità di genere, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità come principi fondamentali e strategici per la crescita sostenibile dell'organizzazione, il benessere delle persone che vi operano e l'impatto positivo sulle comunità in cui è attiva.

In coerenza con i propri valori cooperativi e con i principi sanciti dalla Costituzione Italiana, dalla normativa nazionale e comunitaria, nonché dalla Prassi UNI/PdR 125:2022, Passaparola si impegna a costruire un ambiente di lavoro e relazioni basate sul rispetto, sull'equità, sulla partecipazione e sulla libertà da ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta.

Questa Politica rappresenta un impegno concreto della Cooperativa e parte integrante del proprio sistema di gestione orientato alla responsabilità sociale, allo sviluppo sostenibile (SDGs) e alla cultura dei diritti.

I principi che guidano la politica per la parità di genere della nostra organizzazione sono richiamati nel Regolamento che disciplina in modo trasparente e strutturato i criteri, le modalità e le condizioni per l'accesso alle misure di conciliazione.

2. DICHIARAZIONE DI IMPEGNI

La Direzione della Cooperativa Sociale Passaparola e il suo Consiglio di Amministrazione si impegnano a:

- Garantire pari opportunità in ogni fase del rapporto di lavoro: accesso, formazione, sviluppo, carriera e retribuzione.
- Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia o abuso, adottando regole chiare di comportamento e procedure di segnalazione sicure e riservate.
- Promuovere una cultura inclusiva, tramite formazione, momenti di confronto e campagne di sensibilizzazione rivolte a tutto il personale e alla comunità.
- Favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, offrendo soluzioni organizzative flessibili che tutelino il benessere individuale.
- Monitorare regolarmente dati e indicatori di parità, promuovendo miglioramenti continui.
- Sostenere l'equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità, abbattendo stereotipi e barriere culturali.
- Comunicare in modo trasparente e coerente i risultati e le iniziative sulla parità di genere.
- Coinvolgere attivamente il Comitato Parità di Genere, quale organismo di riferimento per monitoraggio, proposta di azioni e gestione delle segnalazioni.
- Collaborare con enti, istituzioni e reti territoriali per condividere buone pratiche e rafforzare l'impatto positivo sul territorio.
- Destinare risorse economiche, professionali e organizzative all'attuazione della presente politica.

3. PRINCIPI FONDAMENTALI

La Politica si fonda su questi principi:

- Equità e non discriminazione
- Pari accesso alle opportunità di carriera
- Trasparenza retributiva
- Conciliazione vita-lavoro
- Ambiente di lavoro rispettoso e sicuro
- Formazione continua e sensibilizzazione inclusiva

4. AREE DI INTERVENTO

4.1 Cultura Organizzativa e Governance

- Integrazione dei principi di parità in statuto, regolamenti e documenti strategici.
- Definizione di obiettivi misurabili di equità.
- Ruolo attivo del CdA e della direzione nella promozione della parità.

4.2 Accesso e Sviluppo Professionale

- Procedure di selezione inclusive e imparziali.
- Monitoraggio della presenza femminile nei ruoli di responsabilità.
- Percorsi di valorizzazione delle competenze e del talento femminile.

4.3 Equità Retributiva

- Analisi periodica delle retribuzioni.
- Criteri trasparenti per avanzamenti e riconoscimenti economici.

4.4 Conciliazione e Welfare

- Smart working, flessibilità oraria, part-time volontario.
- Politiche a sostegno della genitorialità e dei carichi familiari.

4.5 Prevenzione di Molestie e Discriminazioni

- Codice etico e procedura dedicata per le segnalazioni.
- Formazione obbligatoria su prevenzione e cultura del rispetto.

4.6 Formazione e Sensibilizzazione

- Percorsi formativi e incontri tematici.
- Coinvolgimento della comunità, campagne interne ed esterne.

5. MONITORAGGIO E KPI

La Cooperativa implementa un sistema di monitoraggio continuo con indicatori su:

- Equilibrio di genere in assunzioni, promozioni, retribuzioni.
- Accesso paritario alla formazione e alla leadership.
- Misure di flessibilità e benessere organizzativo.
- Segnalazioni e gestione di episodi di discriminazione.

I KPI saranno valutati annualmente e guideranno azioni correttive.

6. RESPONSABILITÀ E ATTUAZIONE

Il Comitato Parità di Genere è responsabile dell'attuazione, verifica e proposta di miglioramenti.

La Direzione e il CdA garantiscono l'applicazione della politica.

Tutte le persone della cooperativa sono parte attiva nel promuovere la cultura dell'equità.

7. REVISIONE E DIFFUSIONE

La Politica sarà rivista annualmente, e sarà:

- Diffusa a tutto il personale e ai collaboratori attraverso newsletter, bacheche, incontri.
- Pubblicata sul sito web istituzionale.
- Condivisa con stakeholder, partner e reti territoriali.

Cagliari, 20/01/2026

Il Comitato guida

