

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Politica per la parità di genere	Rev. 00	Data: 06/10/2025
----------------------------------	---------	------------------

PREMESSA

Casa Santa Chiara è una Cooperativa Sociale di Tipo A costituita il 11 giugno 1969. Le sue iniziative sono rivolte a persone con disabilità intellettive, con particolare attenzione a quelle prive di nucleo o di adeguato appoggio familiare.

L'obiettivo primario è assicurare il pieno ed uguale godimento di tutti i **diritti** per le persone con disabilità in tutti gli ambiti della vita: la **Casa**, il **Lavoro** e il **Tempo Libero**.

Casa Santa Chiara si impegna a promuovere le potenzialità delle persone con disabilità, garantendo loro una qualità di vita che renda possibile il massimo benessere psico-fisico e spirituale.

I valori fondanti che hanno ispirato gli inizi dell'opera della Cooperativa e che ancora oggi ne caratterizzano l'azione sono:

- Riconoscere la piena dignità e i diritti di ogni persona;
- Porsi nei confronti dei più piccoli e fragili in atteggiamento di accoglienza, servizio e condivisione;
- Valorizzare le potenzialità di ciascuno per permettere di esprimere la propria individualità e ricchezza;
- Vivere la relazione come modalità per rispondere ai bisogni dell'altro

Gli inizi di Casa Santa Chiara risalgono al 1959 quando Aldina Balboni decise di accogliere e vivere con ragazze che, al raggiungimento della maggiore età, venivano dimesse da Istituti assistenziali e si ritrovavano senza una casa, una sicurezza affettiva e un lavoro. Si formò ben presto una comunità numerosa di giovani lavoratrici che, nel 1960, si stabilì a Bologna in Via Pescherie Vecchie n.1.

Con il processo di deistituzionalizzazione si sono presentati nuovi bisogni: l'accoglienza di giovani che vivevano problematiche più complesse, con disturbi comportamentali e ritardo cognitivo per i quali andavano create delle alternative agli istituti e al manicomio.

Per dare risposta al bisogno di avere una **Casa** nel tempo si è dato vita a 9 Case e Gruppi Famiglia, appartamenti in cui vengono accolte 6 persone con disabilità seguiti da educatori, OSS e volontari. All'interno di queste case la vita è organizzata in un clima familiare di accoglienza e di coinvolgimento nelle attività di vita quotidiana, in cui ogni persona può sentirsi accolta e valorizzata nelle sue potenzialità. Nel 2013 è stata aperta la Comunità Alloggio "Prunaro" per garantire alle persone con disabilità che stavano invecchiando la possibilità di continuare a vivere nella comunità di Casa Santa Chiara che per molti di loro rappresenta il contesto di riferimento affettivo-relazionale più significativo.

Per dare risposta al bisogno di avere un **Lavoro** sono sorti a distanza di qualche anno l'uno dall'altro, dal 1980 al 1999, i Centri Diurni Socio-Riabilitativi di Montechiaro, Colunga, Calcara e Villanova di Castenaso. All'interno di queste strutture, che sono aperte dalla mattina fino al primo pomeriggio nei giorni dal lunedì al venerdì, sono proposte attività laboratoriali, espressive, motorie e di socializzazione per aiutare la persona con disabilità intellettiva a sviluppare le proprie competenze ed autonomie e ad avere una percezione di sé di persona capace e adulta. Nel 2018 è stato aperto anche un Laboratorio Protetto che accoglie persone con disabilità con maggiori competenze lavorative in cui vengono svolte attività di tipo artigianale.

Per riuscire a garantire alla persona con disabilità la migliore Qualità di Vita possibile non è sufficiente l'offerta di una casa ed un lavoro, ma è necessario anche un **Tempo Libero** ricco di esperienze ed opportunità: a questo scopo sono state realizzate: 1) la Casa per Ferie, costruita nei primi anni '70 a Sottocastello di Cadore (BL), per garantire alle persone con disabilità il diritto alla vacanza; 2) il Centro per il tempo libero "Il Ponte", struttura gestita da una Associazione di volontariato collegata a Casa Santa Chiara, che propone tutti i pomeriggi attività di tipo ludico-ricreativo per favorire la socializzazione e l'inclusione delle persone con disabilità; 3) la Palestra "Tino, Tommy e Massimo" per favorire la socializzazione e il mantenimento delle abilità motorie.

Ad oggi Casa Santa Chiara accoglie più di **180 persone con disabilità** e impiega quasi **180 collaboratori** con differenti competenze e professionalità nella rete di servizi diversificati descritti sopra.

LA PARITÀ DI GENERE IN COOPERATIVA SOCIALE CASA SANTA CHIARA

Uno dei valori cardine di cui si è fatta promotrice Casa Santa Chiara è “non può essere dato per carità quello che è dovuto per giustizia”. Questo valore lo abbiamo difeso e promosso battendoci ogni giorno per garantire alla persona con disabilità di poter godere dei propri diritti di cittadino, contrastando ogni forma di discriminazione.

La stessa tutela che si ha nei confronti delle persone con disabilità vogliamo che ci sia nei confronti di chi si prende cura di loro e contribuisce ogni giorno alla crescita della Cooperativa; i principi cardine che guidano il nostro operare quotidiano sono:

- Garantire le pari opportunità: vogliamo offrire alle nostre e ai nostri dipendenti gli stessi diritti e opportunità;
- Assicurare che le opportunità di crescita professionale siano equamente distribuite su tutto il personale;
- Contrastare ogni forma di abuso, molestia o discriminazione;
- Creare un equilibrio sostenibile tra responsabilità professionali e vita privata;
- Promuovere all'interno della cooperativa una cultura che valorizzi la diversità, l'inclusione e le potenzialità di ogni individuo;
- Creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

La presente Politica per la Parità di Genere approvata dall'organo di governance delinea i principi, gli obiettivi e le linee guida che indicano l'impegno sui temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Lo scopo della presente politica è promuovere l'uguaglianza di genere, superare gli eventuali pregiudizi di natura socio-culturale e psicologica che impediscono il conseguimento della parità dei diritti e garantire che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una persona all'interno della cooperativa – selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata ai principi delle pari opportunità, equità, non discriminazione e meritocrazia.

Tali obiettivi sono perseguiti attraverso azioni pianificate, tangibili e comuni ai propri processi organizzativi interni, in particolare, mediante l'ascolto, la comprensione, la valorizzazione e la tutela delle diversità della persona nel corso della sua vita professionale, mantenendo un'elevata presenza femminile all'interno del contesto aziendale, garantendo la parità di trattamento economico e uguali opportunità nello sviluppo delle competenze professionali, promuovendo condizioni di equilibrio tra vita e lavoro rispettose delle esigenze di vita e a tutela della genitorialità, assicurando un ambiente di lavoro nel quale siano tassativamente vietate le discriminazioni e tutte le forme di abuso fisico, verbale e digitale, incoraggiando l'utilizzo degli opportuni canali di segnalazione, ed infine, garantendo la persona segnalante da ogni forma di ritorsione.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della presente Politica per la Parità di Genere sono:

- Imparzialità e Inclusività
- Correttezza e Trasparenza
- Valorizzazione del Personale
- Tutela della Persona
- Equità, meritocrazia, parità e uguaglianza sostanziale nel lavoro
- Divieto categorico di ogni forma di discriminazione, molestia, violenza, bullismo e prevenzione e contrasto di tutte le forme di non inclusività

OBIETTIVI

Casa Santa Chiara concentra i propri impegni, affinché il proprio sistema di gestione per la parità di genere soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, ispirandosi – 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 fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- Promozione della parità tra uomo e donna nei percorsi di crescita professionale;
- 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, Casa Santa Chiara ritiene fondamentale la continua adozione del sistema di gestione per la parità di genere al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività. Pertanto, la Cooperativa si impegna a:

- 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;
- 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 e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- 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;
- promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Per dare concretezza alla presente politica e tradurre in azioni i valori di riferimento di Cooperativa sociale Casa Santa Chiara sui temi della non discriminazione e della parità di genere, vengono formulate politiche specifiche che definiscono processi e procedure interne volti a garantire il raggiungimento degli obiettivi sopra richiamati nel contesto di riferimento e che forniscono gli input necessari per verificare il raggiungimento dei KPI previsti nel Piano Strategico per la parità di genere, in un'ottica di miglioramento continuo. Le policy specifiche 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

Si rimanda quindi alle singole policy per il contenuto di dettaglio circa i processi implementati.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA: IL COMITATO GUIDA

A presidio di quanto espresso e degli obiettivi di parità da raggiungere, Cooperativa sociale Casa Santa Chiara ha nominato un Comitato Guida, con il compito di provvedere all'adozione, al monitoraggio e all'efficace applicazione dei principi definiti nella presente Politica.

A tal fine, il Comitato Guida è dotato di un budget e nel perseguimento dei principi elencati definisce le misure necessarie all'interno del piano strategico, le pone in attuazione e ne monitora periodicamente lo stato di avanzamento.

La Politica generale sulla parità di genere e le policy collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevedono la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere, al fine di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, a cura degli organi di governance delle organizzazioni congiuntamente al Comitato Guida per la 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 istituzionale di Casa Santa Chiara. Viene inoltre verificata annualmente durante la revisione periodica del sistema di gestione per la parità di genere.

La presente policy viene, altresì, inserita quale argomento specifico nei programmi di formazione e sensibilizzazione rivolti a tutti i dipendenti, con particolare attenzione ai neo-assunti.