



**POLITICA PER LA PARITÀ  
DI GENERE E COLLEGATE**  
estratto da  
**Manuale dei Sistemi di Gestione**  
de  
**IL SIMBOLO**

Rev	Data	Motivazione	Redazione	Controllo	Approvazione
1	07/03/2025	Aggiornamento Mission	Responsabile Sistemi di Gestione Azzurra Valeri	Comitato Guida Elena Del Seppia	Direzione CdA Alberto Grilli
0	04/12/24	Prima emissione	Responsabile Sistemi di Gestione Azzurra Valeri	Comitato Guida Elena Del Seppia	Direzione CdA Alberto Grilli



## MISSION E VISIONE STRATEGICA

IL SIMBOLO è una cooperativa sociale di tipo A, che agisce con l'obiettivo di promuovere la dignità umana e l'integrazione sociale di persone che vivono situazioni di difficoltà di vario grado e tipo.

Dal 1996 la professionalità delle persone che animano la cooperativa ha reso possibile offrire sostegno alle persone e al territorio in cui IL Simbolo è nato ed opera, ampliandone l'azione verso nuovi contesti e diventando partner affidabile per famiglie, istituzioni pubbliche e altre organizzazioni non profit.

Attualmente le attività sono inscrivibili in 3 aree:

- AREA INFANZIA;
- AREA MARGINALITA';
- AREA RESIDENZIALE.

### La Mission

Le nostre azioni hanno la propria base nella dignità umana come valore fondante e guardano alla piena integrazione nel tessuto sociale delle persone che sosteniamo come obiettivo a cui aspirare.

Lavoriamo perché a ciascuno venga riconosciuto ciò che spetta per diritto e crediamo che la promozione della persona passi attraverso il riconoscimento delle sue capacità e la possibilità di offrirle opportunità che la valorizzino.

Aspiriamo ad essere una realtà capace di *osare il futuro*.

Vogliamo continuare a essere una cooperativa integrata nel territorio e nella comunità in cui ci troviamo, a innovare e portare qualità, a essere un punto di riferimento per coloro che cercano risposte nel territorio e nei servizi.

### I valori e i principi etici

Di seguito sono richiamati un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine de IL SIMBOLO.

A tali principi si richiamano le operazioni, i comportamenti ed i rapporti interni ed esterni de IL SIMBOLO.

#### ● Principio di imparzialità e inclusività

IL SIMBOLO si assicura che i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori operino tenendo comportamenti ispirati ad obiettività, imparzialità e attenzione nei confronti di tutte le organizzazioni a cui fornisce i propri servizi.

IL SIMBOLO si impegna, nei confronti del personale, a promuovere un trattamento equo e a favorire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di razza, religione, sesso, età, opinioni politiche e disabilità.

#### ● Principio di correttezza e trasparenza

IL SIMBOLO si impegna a vigilare affinché da parte del personale siano sempre posti in essere comportamenti etici, improntati alla dignità e al rispetto. In tal senso, tutte le attività devono essere svolte con impegno e correttezza in conformità alle norme vigenti e alle procedure interne. IL SIMBOLO si impegna, inoltre, ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.

#### ● Principio di valorizzazione del personale

La gestione delle risorse umane è improntata al rispetto delle persone e alle pari opportunità, in un contesto di parità di trattamento, lealtà e fiducia.

IL SIMBOLO contrasta ogni discriminazione basata su razza, genere, nazionalità e origine, religione, lingua, disabilità, orientamento politico, orientamento sessuale e ogni altra caratteristica culturale o personale.

#### ● Principio della tutela della persona

IL SIMBOLO svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro. I rapporti tra dipendenti devono essere improntati su principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e delle libertà delle persone, per mantenere un ambiente di lavoro con un clima di mutuo rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.



- **Principio del contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione**

IL SIMBOLO vigila che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni. Chiunque, nel prestare la propria attività per conto od in favore de IL SIMBOLO, ritenga di essere oggetto di molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo ha facoltà di segnalare l'accaduto con le modalità indicate nel Regolamento per le segnalazioni.

## **IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE**

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, IL SIMBOLO ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale strumento per assicurare la parità di genere per la presenza e la crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi di empowerment femminile.

Per IL SIMBOLO il conseguimento della certificazione rappresenta solo il primo tassello di un percorso volto al miglioramento e alla 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 etici e di reputazione.



## I principi ispiratori

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere de IL SIMBOLO, sono:

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

In linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea*, l'attenzione con la quale IL SIMBOLO concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti, è ispirato 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 de IL SIMBOLO 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 e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a **sostenere il welfare familiare** attraverso modalità di lavoro 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.

La Politica PdG, definita dalla Direzione in coordinamento con il Comitato Guida, contiene i principi e le indicazioni guida che delineano l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile.

## Politiche specifiche sulla parità di Genere

La **Politica PdG** contiene riferimenti a politiche collegate relative a:

- gestione del personale e delle carriere;
- gestione della comunicazione (comprese le attività di marketing, di promozione e di pubblicità).

La Politica PdG generale e collegate fornisce gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate.

Esse sono relative ai seguenti temi del Piano strategico per i quali **CI ASSUMIAMO I SEGUENTI IMPEGNI**:

### Selezione ed assunzione

IL SIMBOLO consolida processi di assunzione e selezione diretti a eliminare qualsiasi tipo di discriminazione e garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità.

Per questo motivo le offerte 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.

All'interno del processo di assunzione IL SIMBOLO 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 IL SIMBOLO a fornire pari opportunità nel mondo del lavoro e prevenire bullismo, molestie, vittimizzazione e discriminazione.

### **Gestione della carriera**

IL SIMBOLO riconosce il valore dell'apprendimento continuo e rende disponibili e facilmente accessibili opportunità di formazione e sviluppo per tutte il personale, ponendo particolare attenzione alle tematiche sulla Parità di Genere, incoraggiando tutti a sviluppare il proprio potenziale, affinché i talenti e le risorse individuali possano contribuire a massimizzare l'efficienza della Cooperativa stessa.

### **Equità salariale**

La politica di remunerazione de IL SIMBOLO è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza, attraverso un sistema di valutazione neutro delle posizioni, 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.

La Cooperativa garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre, con interventi retributivi sul fisso e sistemi di incentivazione variabile 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 che combina compensi monetari con compensi non monetari quali soluzioni di welfare e benessere, formazione e sviluppo, ambiente di lavoro.

### **Genitorialità, cura**

Nel rispetto della persona e delle normative, IL SIMBOLO riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e paternità, sostenendone la diffusione per una partecipazione condivisa.

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 l'equipe di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo.

IL SIMBOLO rende disponibile per le proprie persone la consultazione continua della intranet aziendale socializzando gli avvenimenti e i cambiamenti significativi aziendali.

### **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**

IL SIMBOLO considera la collaborazione, l'aiuto reciproco e lo spirito di servizio tra colleghi e colleghe piena espressione del principio di rispetto delle persone.

Con la volontà di sostenere il benessere psicofisico individuale e familiare delle proprie persone, IL SIMBOLO 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 la conciliazione vita-lavoro e le modalità di lavoro flessibile;
- consolidare servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità.

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

IL SIMBOLO comunica che non sarà tollerata alcuna forma di molestia, vessazione, violenza o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone e prende in considerazione le segnalazioni di episodi di tale fattispecie verificatisi nel corso delle attività lavorative.

Con tale obiettivo è stato redatto il **Regolamento per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro** e viene realizzato un monitoraggio annuale delle percezioni del personale, attraverso un questionario.

Siamo inoltre tutti invitati a comunicare opinioni e suggerimenti utili alla creazione di un ambiente aperto al confronto e al dialogo e ad inviare segnalazioni di eventuali disparità, di ogni forma di violenza e/o



discriminazione subita o di cui si è testimoni, attraverso i seguenti canali:

- in forma anonima a mezzo posta a *Comitato Guida presso IL SIMBOLO, Via dei Cappuccini, n. 2/B, 56124 Pisa;*
- in forma non anonima attraverso la compilazione di un form presente sul nostro sito alla pagina Parità di genere e indirizzato a [paritadigenere@ilsimbolo.it](mailto:paritadigenere@ilsimbolo.it)

I risultati e le segnalazioni saranno trattati e analizzati esclusivamente dal Comitato Guida che avrà l'onere di gestirle con la dovuta riservatezza e la necessaria attenzione al fine di individuare le azioni correttive da attuare.

### **Monitoraggio e attuazione della Politica di Parità di Genere**

La responsabilità del monitoraggio, dell'attuazione e dello stato di avanzamento della Politica PdG, generale e collegate, è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere che ha l'obiettivo di valutarne l'idoneità e la necessità di modifiche o integrazioni all'interno di un Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

### **Comunicazione e diffusione della Politica di Parità di Genere**

La Politica PdG, disponibile e mantenuta come informazione documentata, è comunicata, compresa e applicata all'interno dell'organizzazione.

La Direzione e il Comitato Guida si impegnano a diffondere e a illustrare la "Politica di Parità di Genere" al personale, e ne garantiscono la comprensione a tutti i livelli dell'organizzazione con l'obiettivo di pervenire al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La Politica di Parità di Genere è inoltre pubblicata sul sito internet dell'organizzazione.

IL SIMBOLO in occasione di eventi quali tavoli, eventi e convegni si orienta affinché i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento organizzato. Il dato di sintesi, annualmente rilevato, è assunto quale dato rilevante per le comunicazioni all'esterno, anche relativamente al Bilancio sociale.