

PROCEDURE UNI/PdR 125:2022 – SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-E

INTRODUZIONE**Lo scopo del sistema**

Nella convinzione di poter agire positivamente per una maggiore inclusione e valorizzazione professionale IL SENTIERO SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS ha scelto di impegnarsi oggettivamente sul tema delle pari opportunità, integrando il proprio sistema di gestione anche con l'adozione e l'applicazione delle linee guida contenute nella prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni"**.

Questa prassi si basa principalmente sul goal 5 degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, il quale si prefigge l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze. IL SENTIERO crede fermamente che la parità di genere sia motore di crescita economica e sviluppo. Questo perché la partecipazione delle donne alla vita economica e alle decisioni economiche e sociali comporta un allargamento di prospettive che è essenziale per spingere l'innovazione e la performance.

Lo scopo del sistema di gestione per la parità di genere è quello di:

- misurare, valutare e rendicontare i dati relativi al genere nella cooperativa IL SENTIERO con l'obiettivo di incorporare il nuovo paradigma relativo alla Parità di Genere e rafforzare l'inclusione sociale in generale, nella nuova visione culturale e di modello organizzativo con il fine di produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Inquadramento della Cooperativa

Il Sentiero Società Cooperativa Sociale Onlus viene costituita il 24 Ottobre 2016 come trasformazione della storica Associazione Il Sentiero nata a Teggiano (SA) nel lontano 1993. Ha consolidato nel tempo una significativa esperienza nell'ambito dei servizi rivolti ai minori, famiglie, disabili e soggetti vulnerabili. Tali esperienze rappresentano una concreta testimonianza della profonda conoscenza del contesto locale e della capacità di operare in sinergia con la rete dei servizi territoriali, contribuendo alla costruzione di interventi integrati, efficaci e orientati al benessere dei minori e delle loro famiglie.

In ossequio alle disposizioni del Decreto Ministeriale del 23/06/2004, risulta iscritta dal 03/11/2016 all'Albo delle Società Cooperative - Sezione a mutualità prevalente - al n. C118317, categoria sociali. Più precisamente la nostra è una cooperativa sociale di tipo misto ed è iscritta all'Albo Regionale delle cooperative sociali alla sezione A - ammessa con decreto n. 247 del 29/03/2017 - e alla sezione B - ammessa con decreto n. 671 del 17/06/2021.

La vision della Cooperativa si concretizza nella costante attenzione alla lettura dei bisogni della società che cambia, ponendo sempre al centro la persona e le sue relazioni. In tal senso, Il Sentiero si impegna per un continuo miglioramento dei servizi erogati, garantendo una pronta risposta alle esigenze degli utenti e una flessibilità in ascolto delle richieste che riceve. Inoltre, porta avanti il rapporto con la comunità attraverso la realizzazione di progettualità innovative, coltivando, consolidando e ampliando le reti di partenariato con le altre realtà del territorio.

L'adesione ad un sistema di gestione di certificazioni ISO 9001: 2015- ISO 14001:2015 - UNI 11034 rappresenta la volontà, da parte della **Cooperativa IL SENTIERO**, di ottenere un riconoscimento formale del proprio impegno verso la soddisfazione degli utenti e dei loro familiari, del personale e dei soci, la sensibilità ambientale, il rispetto del lavoratore, della sua salute e della sua sicurezza sul lavoro, l'osservanza della norma cogente applicabile alla Cooperativa ed alle attività da essa svolte.

La politica per la parità di genere

La Politica della Parità di Genere è definita dalla Direzione in coordinamento con il Comitato Guida. Contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno della Cooperativa nei confronti dei temi relativi alla Parità di Genere, alla valorizzazione delle diversità, all'empowerment femminile ed all'inserimento lavorativo.

L'alta Direzione ha stabilito la politica sulla parità di genere globale e le politiche riferite ai singoli temi indicati dalla norma, caratterizzate da specifici requisiti che, unitamente ai punteggi delle aree degli indicatori stabiliti dalla prassi, permettono la verifica del raggiungimento dello scopo del sistema di gestione.

Comunicare la politica

La politica di parità di genere, 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, attraverso riunioni, individuali e collettive, al fine di garantirne la comprensione a tutti i livelli dell'organizzazione e a contribuire al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Al fine di promuovere il coinvolgimento delle altre parti interessate, la Politica di Parità di Genere è pubblicata sul sito internet dell'organizzazione.

La responsabilità del monitoraggio dell'attuazione e dello stato di avanzamento della politica di parità di Genere è affidata al Comitato Guida.

I temi della parità di genere

I temi della parità di genere da affrontare, con obiettivi ben precisi e determinate azioni per conseguirli, necessitano di un supporto sistemico che l'organizzazione rende conforme ai requisiti/indicatori delle aree indicate dalla prassi e sono in linea con quanto previsto dal punto 6.3 della UNI PdR 125:2022.

Le aree che la prassi UNI/PdR 125:2022 sottopone alla verifica, permettono di:

- Comprendere la situazione delle donne dell'organizzazione, in riferimento a ciascun tema
- Paragonare la situazione delle donne dell'organizzazione a quella di altre donne impiegate in altre organizzazioni simili (dati ISTAT).

AREE	TEMI
CULTURA E STRATEGIA	RECRUITMENT
GOVERNANCE	CARRIERA
PROCESSI HR	EQUITÀ SALARIALE
CRESCITA ED INCLUSIONE	GENITORIALITÀ, CURA
EQUITÀ REMUNERATIVA	WORK-LIFE BALANCE
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Queste aree tematiche sono incluse all'interno di specifiche procedure, all'interno delle quali viene descritto quali sono gli strumenti, le azioni i target diretti e indiretti, il cronoprogramma e i referenti.

Il piano strategico per la parità di genere

In questo piano, l'organizzazione provvede a:

- a) Identificare i processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati
- b) Identificare i punti di forza e di debolezza rispetto ai temi
- c) Definire gli obiettivi considerando:
 - i punti di forza e di debolezza rilevati
 - i "valori" degli indicatori di performance richiesti dalla prassi
- d) Definire le azioni per colmare i gap tra la situazione rilevata e gli obiettivi definiti
- e) Definire la frequenza e le responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti

GAP PRESENTI NELL'ORGANIZZAZIONE

Punti di forza e di debolezza rispetto ai temi

Nei processi di business documentati nel modulo MOD-01-A Analisi processi di business, l'organizzazione rileva la presenza dei punti di forza e di debolezza, relativamente ai temi indicati dalla prassi.

TEMI	FORZA	DEBOLEZZA
RECRUITMENT	<p>Le attività di ricerca e selezione del personale sono affidate a persone con consolidata esperienza e attente all'inclusione.</p> <p>Le attività di selezione sono condotte dal Responsabile Risorse Umane (Donna), con la supervisione della DG (Uomo)</p>	<p>La selezione del personale spesso avviene con modalità informali o poco standardizzate.</p> <p>Mancanza di un regolamento interno che garantisca criteri di selezione trasparenti, inclusivi e non discriminatori.</p> <p>Stereotipi legati ai ruoli "di cura" (es. educatrici, OSS) ancora fortemente femminilizzati.</p> <p>Ricorso frequente a canali relazionali o interni, che limitano la diversità e l'accesso equo.</p>
CARRIERA	<p>L'organizzazione del personale promuove le carriere delle persone più partecipative e competenti, è attento all'inclusione e alle difficoltà di inserimento di persone svantaggiate è presente un bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale.</p>	<p>Data la peculiarità del settore nel quale la cooperativa Il Sentiero opera, gran parte degli addetti si sentono legati al servizio e non alla cooperativa per il rischio di cambio d'appalto. Questo suscita poco interesse a voler crescere all'interno di una specifica realtà aziendale.</p>

<p>EQUITÀ SALARIALE</p>	<p>Viene applicato a tutti gli operatori il CCNL delle Cooperative Sociali applicando i rispettivi livelli in base alle mansioni svolte. Vengono rispettati gli scatti di anzianità e gli aumenti di livello sono conseguenti a progressioni di carriera. Integrazioni ad personam vengono date solo ad alcune persone di coordinamento dei servizi.</p> <p>Il 69,19% degli operatori è di genere Femminile.</p>	<p>Per la particolarità delle attività svolte dalla cooperativa IL SENTIERO, la retribuzione effettiva degli addetti dipende molto dalle attività svolte e dalla disponibilità data per il lavoro. Infatti in alcuni servizi gestiti dalla cooperativa è facile poter effettuare un numero maggiore di ore.</p>
<p>GENITORIALITÀ, CURA</p>	<p>Data la completa applicazione del CCNL di settore, tutti i dipendenti hanno diritto a congedi di maternità e paternità. La maggioranza dei contratti inoltre sono part-time e favoriscono la genitorialità.</p>	<p>Non sono presenti meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità. Sono da definire modalità per valorizzare l'esperienza della maternità e comunque dell'assistenza alle persone fragili.</p>
<p>WORK-LIFE BALANCE</p>	<p>Viene tenuto conto delle necessità delle operatrici nella definizione dei turni di lavoro e nella scelta del lavoro part-time e flessibile</p>	<p>Non si effettua una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti.</p>
<p>PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE</p>	<p>La cooperativa opera da diversi anni nel settore sociale e dell'assistenza alla persona. Il tema della violenza e della gestione delle molestie è valutato e gestito e sono presenti procedure per la</p>	<p>L'organizzazione tiene in considerazione eventuali abusi, ed il rischio, è basso e gestito internamente. É però possibile nei servizi effettuati esternamente presso singoli utenti che siano effettuati atti</p>

	<p>prevenzione e gestione degli abusi. L'ambiente lavorativo è sempre stato multiculturale e gli addetti sono abituati a collaborare e avere una mentalità inclusiva.</p>	<p>molesti o discriminatori, esistono procedure di controllo e informazione, ma non sono attivate specifiche attività di prevenzione. Non si attuano verifiche (survey) presso i/le dipendenti. Si riscontrano difficoltà e resistenze nell'utilizzare strumenti digitali di controllo.</p>
--	--	---

OBIETTIVI PER LA PARITÀ DI GENERE

Gli obiettivi per la parità di genere sono relativi a risultati concretamente "apprezzabili", dalle parti interessate e cioè dalle donne presenti nell'organizzazione e quindi riferiti al loro livello di soddisfazione. Il livello di soddisfazione delle donne presenti all'interno dell'organizzazione, in riferimento ai temi della parità di genere, stabilisce gli obiettivi di parità da perseguire.

Tale soddisfazione, rilevata attraverso un questionario anonimo sottoposto al personale, modulo MOD-05-B.

Questionario inclusività, dovrà raggiungere un livello generale non inferiore a 3, in una scala che va da 1 a 5, migliorando il giudizio, progressivamente.

TEMI	OBIETTIVI	KPI-OGGETTO-MISURAZIONE	VALORE OBIETTIVO	RESPONSABILE	SCADENZA
RECRUITMENT	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Risorse umane	31/03/2027
CARRIERA	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Risorse umane	31/03/2027
EQUITÀ SALARIALE	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Amministrazione	31/03/2027

WORK-LIFE BALANCE	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Produzione	31/03/2027
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Alta direzione	31/03/2027

TARGET PER LA PARITÀ DI GENERE

Per quel che riguarda le aree degli indicatori, gli obiettivi sono declinati nei “target” relativi al punteggio da conseguire, secondo i criteri stabiliti dalla prassi e riportati di seguito.

AREE	OBIETTIVI	KPI-OGGETTO- MISURAZIONE	VALORE OBIETTIVO	RESPONSABILE	SCADENZA
CULTURA E STRATEGIA	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	80	Alta direzione	31/03/2027
GOVERNANCE	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	80	Alta direzione	31/03/2027
PROCESSI HR	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	80	Resp. Risorse umane	31/03/2027
CRESCITA ED INCLUSIONE	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	80	Resp. Produzione	31/03/2027
EQUITÀ REMUNERATIVA	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	80	Resp. Amministrazione	31/03/2027
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	80	Resp. Amministrazione	31/03/2027

Per conseguire tali target, l’organizzazione mantiene conforme il sistema alla prassi e attua i seguenti processi, disciplinati dalle seguenti procedure:

- PR-GE-01 Pianificazione
- PR-GE-02 Leadership
- PR-GE-03 Formazione
- PR-GE-04 Gestione documentazione
- PR-GE-05 Monitoraggio degli indicatori
- PR-GE-06 Comunicazione interna e esterna
- PR-GE-07 Audit interni

- PR-GE-08 Gestione delle situazioni non conformi
- PR-GE-09 Revisione periodica
- PR-GE-10 Miglioramento

AZIONI PER COLMARE I GAP E RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI

Le azioni pianificate per raggiungere gli obiettivi sono integrate nei processi di sistema dedicati alla parità di genere attraverso le procedure. Lo scopo di ciascuna procedura indicata, infatti, è quello di generare risultati apprezzabili (livello di soddisfazione) non generici, ma correlati a ciascun punto e lettera indicati nella prassi al punto 6.3.

Attuazione delle azioni del piano strategico e monitoraggio.

Di seguito sono riportate le azioni da attuare in relazione ai temi e in corrispondenza degli obiettivi stabiliti.

RECRUITMENT			
	AZIONI	ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere.	Integrazione nella procedura PROC- 6321-Recruiting	Livello di soddisfazione medio ≥ 3
b	Predisporre in maniera che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne		
c	Non permettere che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.		

CARRIERA			
	AZIONI	ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, attraverso criteri oggettivi e documentati di valutazione delle competenze e monitoraggio annuale degli esiti per genere. KPI % promozioni per genere scostamento massimo accettabile $\pm 20\%$	Integrazione nella procedura PROC- 6322- Gestione carriera	Livello di soddisfazione medio ≥ 3
b	Monitorare annualmente il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership, individuando eventuali squilibri e programmando azioni correttive coerenti con il contesto professionale e organizzativo. KPI rapporto M/F ruoli di coordinamento trend annuale		
c	Garantire la comunicazione interna delle opportunità di carriera e dei percorsi di sviluppo professionale a tutto il personale, assicurando pari accesso alle informazioni e alle procedure di candidatura interna.		
d	Rendere disponibili e analizzare periodicamente i dati relativi alla gestione del personale ai fini del monitoraggio della parità di genere e del riesame annuale della Direzione. (obbligo per aziende pubbliche e private con > 50 dipendenti ex art.46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dalla legge 162/2021)		
e	Creare un ambiente lavorativo inclusivo e orientato al benessere psico-fisico, monitorato attraverso rilevazioni periodiche del clima organizzativo e del livello di soddisfazione del personale.		
f	Pianificare attività di monitoraggio annuale con analisi degli indicatori di carriera e leadership, i cui risultati costituiscono input per la revisione della Politica per la Parità di Genere e del Piano Strategico.		
g	Prevedere opportunità di formazione mirate allo sviluppo delle competenze di leadership sulla base delle evidenze emerse dal monitoraggio degli indicatori di genere.		

EQUITÀ SALARIALE			
	AZIONI	ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Dotarsi di mansionario che completi e dettagli quello generico dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive.	Integrazione nella procedura	Livello di soddisfazione medio ≥ 3
b	Predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare		
c	Informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare.	PROC- 6323- Equità salariale	

GENITORIALITÀ			
	AZIONI	ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. Programmi di formazione per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo	Integrazione nella procedura	Livello di soddisfazione medio ≥ 3
b	Predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo)		
c	Attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità	PROC- 6324- Genitorialità	
d	Pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani d"engagement" da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità		

WORK-LIFE BALANCE			
	AZIONI	ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Dotarsi di misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti	Integrazione nella procedura	Livello di soddisfazione medio ≥ 3
b	Stabilire/promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta		
c	Offrire flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne		
d	Effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti		
e	Offrire la possibilità di smart working/telelavoro o di		

	altre forme di lavoro flessibile, e orario elastico	PROC- 6325- Work-life balance	
f	Garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale		
g	Garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.		

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE			
	AZIONI	ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro	Integrazione nella procedura PROC- 6326- Prevenzione abusi e molestie	Livello di soddisfazione medio ≥ 3
b	Preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro		
c	Prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano		
d	Pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto)		
e	Prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati		

RISORSE PER LA PIANIFICAZIONE E IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Le risorse rese disponibili per il raggiungimento degli obiettivi devono sostenere le attività dei processi del sistema. Il seguente prospetto documenta il budget per la parità di genere.

BUDGET ANNUALE PER LA PARITÀ DI GENERE			
PROCESSI DI SISTEMA	RISORSE	COSTO €	RESPONSABILE DELL'AMMINISTRAZIONE DELLE RISORSE
Formazione	Formazione/consulenza	2.500,00 €	Comitato guida
Gestione documentazione	Database gestione documentale Sistema di	500,00 €	Responsabile sistema di gestione

	gestione documentale		
Sensibilizzazione e promozione	Materiale per attività di promozione Formazione/consulenza	1.500,00 €	Comitato guida
Comunicazione esterna e interna	Materiale pubblicitario Consulenza Piattaforma web per la parità di genere	500,00 €	Responsabile sistema di gestione

MODALITÀ DI MONITORAGGIO

Le attività di monitoraggio relativo a perseguimento degli obiettivi e target del piano, sono disciplinate dalla **procedura di sistema PR-GE-05-Monitoraggio degli indicatori** con le informazioni riportate nelle seguenti tabelle

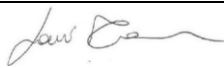
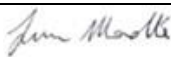
MONITORAGGIO OBIETTIVI				
TEMI	KPI	OBIETTIVO	RILEVAZIONE	RESPONSABILE
RECRUITMENT	Livello soddisfazione medio	Media \geq 3	Annuale	Resp. Sistema
CARRIERA	Livello soddisfazione medio	Media \geq 3	Annuale	Resp. Sistema
EQUITÀ SALARIALE	Livello soddisfazione medio	Media \geq 3	Annuale	Resp. Sistema
GENITORIALITÀ, CURA	Livello soddisfazione medio	Media \geq 3	Annuale	Resp. Sistema
WORK-LIFE BALANCE	Livello soddisfazione medio	Media \geq 3	Annuale	Resp. Sistema
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Livello soddisfazione medio	Media \geq 3	Annuale	Resp. Sistema

MONITORAGGIO TARGET				
AREE	KPI	TARGET	RILEVAZIONE	RESPONSABILE
RECRUITMENT	Punti di area	70	Annuale	Auditor interno



	attribuiti dalla prassi			
CARRIERA	Punti di area attribuiti dalla prassi	70	Annuale	Auditor interno
EQUITÀ SALARIALE	Punti di area attribuiti dalla prassi	70	Annuale	Auditor interno
GENITORIALITÀ, CURA	Punti di area attribuiti dalla prassi	70	Annuale	Auditor interno
WORK-LIFE BALANCE	Punti di area attribuiti dalla prassi	70	Annuale	Auditor interno
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Livello soddisfazione medio	70	Annuale	Resp. Sistema

CONTROLLO DOCUMENTO

Rev.	01
Data di emissione del documento	30/01/2026
Aggiornamento e integrazioni sullo scopo	
Autore	Comitato Guida
Firma autore	
Firma per approvazione emissione	
Stato del documento	<input checked="" type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato

TEGGIANO,30/01/2026

Il Presidente IL SENTIERO
Dr. Fiore Marotta

IL SENTIERO
Società Cooperativa Sociale Onlus
Piazza IV Novembre
84039 TEGGIANO (SA)
C.F. 92010430657
P.IVA 05541220652

