

POLITICA PER LA QUALITA' E LA PARITA' DI GENERE

MISSION

La Cooperativa promuove il benessere, la crescita e lo sviluppo integrale dei bambini e delle bambine che accoglie nelle proprie strutture educative.

Offre occasioni di incontro, riflessione e scambio con le famiglie.

Collabora con le agenzie formative e il territorio per diffondere una cultura dell'infanzia.

In questa prospettiva, Città Futura è costantemente attenta a mantenere un clima di collaborazione, confronto e impegno all'interno dell'organizzazione allo scopo di garantire un'alta qualità del contesto lavorativo di tutte le persone che operano all'interno della cooperativa perché diano sempre il meglio nel loro rapporto con le famiglie, i bambini, il territorio.

VALORI

- ✓ **Imparzialità e inclusività:** Città Futura s.c.s si assicura che i suoi amministratori e le persone che offrono a vario titolo la propria opera per lo svolgimento dei servizi (personale interno e collaboratrici/collaboratori occasionali) operino tenendo comportamenti ispirati ad obiettività, imparzialità e attenzione nei confronti di tutti i portatori d'interesse. Città Futura s.c.s 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, identità di genere, orientamento sessuale, età, opinioni politiche e disabilità. Si impegna, inoltre ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo, utilizzando (anche nelle sue azioni di marketing e comunicazione) un linguaggio attento ad evitare stereotipi, in particolare di genere;
- ✓ **Correttezza e trasparenza:** Città Futura s.c.s 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.

- ✓ **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. Città Futura scs contrasta ogni discriminazione basata su razza, genere, nazionalità e origine, religione, lingua, disabilità, orientamento politico, orientamento sessuale e ogni altra caratteristica culturale o personale.
- ✓ **Tutela della persona:** Città Futura s.c.s 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 sul luogo di lavoro un clima di mutuo rispetto della dignità e della reputazione di ciascuna persona.
- ✓ **Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione:** Città Futura s.c.s vigila affinché nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento violento o molesto, offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali o altro comportamento che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni. Chiunque, nel prestare la propria attività per conto od in favore di Città Futura s.c.s, ritenga di essere oggetto di molestie o di essere stata/o discriminata/o per qualsivoglia motivo ha facoltà di segnalare l'accaduto secondo le modalità indicate nell'apposito manuale alla voce dedicata alle segnalazioni.
- ✓ **Crescita delle competenze professionali,** come valorizzazione delle persone che lavorano per la Cooperativa e come sviluppo della ricchezza di cui sono portatrici, corrispondenti anche a una crescita nell'organizzazione;
- ✓ **Conciliazione,** come sensibilità alle esigenze di equilibrio tra tempi di vita personale, familiare e lavorativa, per le lavoratrici, i lavoratori e i beneficiari dei servizi di Città Futura, garantendo un equo trattamento, improntato alla valorizzazione delle diversità e alla parità di genere;
- ✓ **Collegialità,** come modalità partecipata di progettazione, programmazione, verifica e presa di decisioni, orientata alla valorizzazione del contributo di tutte/i e di ciascuna/o, includendo e garantendo pari opportunità a chiunque sia portatore di differenze;
- ✓ **Attenzione all'ambiente,** come manifestazione della presa in carico dei bisogni delle generazioni future, anche in tema di sostenibilità;
- ✓ **Gioco,** come fattore essenziale dello sviluppo del bambino e come strumento di valutazione qualitativa dei contesti educativo–pedagogici;
- ✓ **Famiglia,** come interlocutore principale del nido e soggetto con il quale rinsaldare continuamente l'alleanza educativa a favore di un equilibrato sviluppo del bambino;
- ✓ **Miglioramento continuo di efficacia ed efficienza,** come tensione all'innovazione dei processi della Cooperativa e della sua capacità di soddisfare sempre di più i bisogni delle comunità di riferimento.

La prevalenza numerica della componente femminile in Cooperativa non esime Città Futura dal riconoscere il contributo che le persone di genere maschile possono offrire a tutti i livelli al perseguimento della sua mission. *Per questo Città Futura fa propri i principi di pari opportunità e inclusività, perché in tutti i contesti in cui le persone della Cooperativa operano sia riconosciuta e valorizzata ogni diversità, a partire da quella di genere.*

Lo **stile**, infine, è l'insieme dei *comportamenti* che derivano dai valori condivisi e che mettono in atto la mission: possono essere approfonditi in linee guida e codici di comportamento, ma per Città Futura possono essere ricondotti a tre atteggiamenti-chiave:

ASCOLTO

ACCOGLIENZA

EMPATIA

Per assicurare la soddisfazione delle parti interessate, Città Futura ha strutturato un sistema di gestione integrato per la qualità e la parità di genere, in conformità ai requisiti delle norme **ISO 9001**, **UNI 11034** e **UNI/PdR 125**, attraverso cui si impegna a perseguire la propria mission e i valori, con lo stile che la contraddistingue, a monitorare la soddisfazione di tutti gli stakeholder e a coinvolgerli nella pianificazione e rendicontazione dei propri obiettivi di miglioramento.

LE POLITICHE DI SVILUPPO

1. Offrire alle operatrici e agli operatori luoghi di confronto per stimolare lo scambio di esperienze e la diffusione di pratiche comuni, improntate all'inclusività e alla parità di genere;
2. Sostenere l'integrazione dei servizi nei territori in cui operano valorizzando le identità territoriali;
3. Diffondere al proprio interno un modello educativo e organizzativo che tiene conto delle potenzialità delle singole persone, ne valorizza differenze e specificità e fa sintesi dei diversi contesti culturali e territoriali;
4. Favorire la crescita culturale, imprenditoriale e politica delle socie e dei soci stimolando luoghi di pensiero e confronto;
5. Curare le relazioni con le istituzioni e gli interlocutori della comunità;
6. Curare la comunicazione della cooperativa;
7. Proporre nuovi progetti e servizi di qualità rivolti all'infanzia e alle famiglie.

Gli elementi che caratterizzano la declinazione di queste politiche in linee strategiche della cooperativa sono:

- a. Discussione pubblica;
- b. Approccio scientifico;
- c. collaborazione tra le aree per migliorare l'efficacia dell'intervento gestionale;
- d. Cultura organizzativa;
- e. Competenze gestionali del management.

Con il ciclo di seminari *"Accudire il futuro. Risignificare 30 anni di cultura dell'educazione verso un'ecologia integrale, umana e cooperativa"* si è aperto uno spazio collettivo di confronto, ascolto e riflessione, alla vigilia del 30esimo anno di attività di Città Futura, per ri-sostanzare la nostra visione educativa e cooperativa, per attualizzare la nostra mission e il nostro sistema valoriale e per rielaborare la nostra idea di infanzia da una prospettiva autenticamente ecologica. Lo scopo finale di questo percorso è la messa a punto di un **Manifesto Ecologico** che costituirà la nostra premessa, la nostra base sulla quale determinare l'impianto educativo dei nostri servizi.

LE POLITICHE DI GESTIONE DEL PERSONALE

1. La vita non è mai ferma: si evolvono i bisogni e le opportunità, le pratiche e le teorie, le convinzioni ed i principi. Si evolvono le persone, le idee, la scienza, la medicina, le società, le politiche. Ed anche le idee sullo sviluppo infantile, le concezioni sul benessere e sulla vita buona, sull'essere madri e padri sull'essere educatori ed educatrici, sull'essere lavoratrici e lavoratori, sull'idea di comunità e welfare. La prospettiva è quella del cambiamento continuo come necessità costante in coerenza ad un contesto e ad un mondo che si evolvono continuamente. Non c'è sapere che non possa essere ripensato, conoscenza che non possa essere riformulata, pratica consolidata che non possa essere riesaminata. *Per questo Città Futura sostiene chi si assume il rischio, inteso non come pericolo ma come tentativo di guardare oltre, di muoversi costantemente nella direzione di un futuro, di andare per sentieri nuovi e strade plurali. Inoltre, favorisce, attraverso la condivisione partecipata e attraverso la sperimentazione, un costante atteggiamento di ricerca e di miglioramento.*
2. Dare tempo per maturare e per crescere, per instaurare relazioni autentiche con le persone. Bisogna riconoscere i tempi di ognuno ed ognuna e questo comporta che le pratiche educative non debbano essere standardizzate e omologate ma al contrario Città Futura promuove uno sviluppo contestualizzato dei servizi. *Per questo sulla base di Orientamenti Pedagogici comuni la cooperativa valorizza un ambiente di lavoro in cui ogni gruppo e ogni persona lavora con senso di responsabilità per trovare la soluzione migliore all'interno del proprio contesto.*
3. Formare lo sguardo è diverso dall'imparare come fare certe azioni o come organizzare l'ambiente. È modificare le rappresentazioni, un'operazione che richiede tempi necessari a tutti e a ognuno. *La cooperativa promuove percorsi formativi che non vogliono dare le soluzioni ai problemi ma offrire gli strumenti che permettono alle persone di trovare le soluzioni necessarie e utili al proprio contesto di lavoro.*
4. Stare bene, sentirsi accolti e valorizzati, sentirsi all'interno di un legame di fiducia, sono premessa per qualsiasi forma di innovazione e di rigenerazione di comunità e per promuovere nuove forme di rinnovamento sociale e culturale. *La cooperativa, quindi, promuove le relazioni autentiche, il rispetto e l'attenzione verso l'altro e tutte quelle virtù civiche fondamento di una comunità umana e coesa. La cooperativa valorizza la consapevolezza e la professionalità nell'interpretare ed esercitare il proprio ruolo, la trasparenza nel comunicare, la generosità nel far comprendere alle altre persone decisioni e processi e l'attenzione nel sostenere il lavoro dell'altro (cioè far lavorare bene l'altro).*

5. La riflessione collettiva e la discussione pubblica all'interno della cooperativa come modalità di partecipazione e collaborazione. *Città Futura promuove luoghi collettivi di confronto e condivisione. Il lavoro di gruppo diventa lo stile organizzativo di lavoro.*

6. Essere cooperatrici e operatori è un onere che non si esaurisce nel contesto professionale ma pervade i luoghi di vita delle persone. *Per questo Città Futura aderisce al principio di una adesione libera e volontaria al movimento cooperativo che fonda le sue radici nella condivisione dei suoi valori e principi quali l'onestà, la trasparenza, il rispetto dell'altro e dell'altra e delle idee altrui, la responsabilità sociale ecc.*

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 per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy 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. Formazione e sviluppo del personale**
- 7. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**

Città Futura, in relazione all'analisi dei propri processi, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei punti di seguito illustrati.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti da UNI PdR 125:2022.

1. SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Nelle attività di selezione e assunzione del personale da impiegare nei propri servizi ed uffici, Città Futura rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- ✓ la selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- ✓ i criteri di selezione devono prendere in considerazione, oltre agli eventuali requisiti previsti dalla normativa vigente per il ruolo specifico, anche competenze personali come la professionalità, la specializzazione, l'esperienza;
- ✓ la selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari, fatta salva la circostanza in cui la persona candidata non intenda spontaneamente segnalare eventuali necessità al fine di richiedere incarichi compatibili con le proprie necessità di cura e/o soluzioni conciliative;
- ✓ la selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico e in particolare negli incarichi educativi è un aspetto da valutare e promuovere;
- ✓ i ruoli di responsabilità e coordinamento devono essere distribuiti in maniera quanto più possibile equilibrata;
- ✓ la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;

- ✓ la selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

2.GESTIONE DELLA CARRIERA

Città Futura è consapevole che i risultati economici e il grado di qualità possibile nei servizi che gestisce dipendono strettamente dall'impegno e dal contributo delle persone che prestano la propria opera per la cooperativa - e tutte le occasioni di sviluppo e carriera sono da riferire al merito, ai titoli e all'esperienza di ciascuna persona a prescindere dal genere.

Città Futura, in una prospettiva di miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- ✓ la promozione a ruoli e mansioni di responsabilità deve, ove possibile, considerare un bilanciamento di genere;
- ✓ la progettazione di percorsi di sviluppo e carriera deve essere concepita indifferentemente dal genere;
- ✓ i percorsi di carriera sono accessibili a tutte le persone, che possono appurare in maniera trasparente il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere e l'assenza di discriminazioni;
- ✓ l'ambiente lavorativo deve assicurare a tutte le persone la possibilità (tecnologica e fisica) di esprimersi e il benessere deve essere visto come sicurezza e qualità del clima e dell'ambiente aziendale;
- ✓ la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere.

L'organizzazione si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere.

3.EQUITÀ SALARIALE

Città Futura, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, **assicura l'equità salariale a prescindere dal genere**. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- ✓ la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità, nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL e dal CCPL vigenti;
- ✓ eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione saranno motivate esclusivamente da meriti personali indipendenti dal genere;
- ✓ i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili a tutto il personale;
- ✓ a qualunque dipendente è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità, nei canali adibiti alle segnalazioni.

4.GENITORIALITÀ E CURA

Città Futura si impegna da sempre nel sostenere la genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

L'organizzazione sostiene tale intenzione ed impegno, attraverso specifici programmi di welfare, alla luce dei seguenti principi:

- ✓ la maternità e la paternità sono sostenute da azioni di informazione e supporto, che prevedono in particolare programmi di accompagnamento al rientro in servizio per favorire il reinserimento;
- ✓ adeguato supporto ed informazione devono essere garantiti alla lavoratrice madre e al lavoratore padre anche nelle fasi di inizio o programmazione delle assenze per ragioni di conciliazione e fruizione dei congedi e per la durata dell'assenza;
- ✓ I congedi previsti per i lavoratori padri sono promossi affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- ✓ il supporto per la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa è favorito da specifiche azioni, comprese nei piani di welfare messi in campo dalla cooperativa, in merito ai quali tutto il personale è adeguatamente informato.

5.CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Città Futura garantisce al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita personale e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia dei vincoli connessi al ruolo e all'erogazione dei servizi sia del benessere psicofisico delle lavoratrici e dei lavoratori derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- ✓ le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere, nella misura in cui sono compatibili con il ruolo e la mansione di ciascuna persona;
- ✓ Città Futura adotta tra le misure di conciliazioni disponibili il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- ✓ Città Futura, nell'organizzazione di riunioni di lavoro e nella programmazione della formazione, in particolare negli orari extra-lavorativi, si impegna a adottare strategie per ridurre quanto possibile l'impatto sulla gestione degli impegni familiari e delle necessità di cura delle e dei partecipanti (ad esempio dandone adeguato e prevedendo ove possibile la partecipazione da remoto), evitando situazioni di esclusione e discriminazione.

6.FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Città Futura si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo e formazione personali e professionali, senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle prestazioni e di sviluppo del talento.

Il processo di valutazione è mirato allo sviluppo delle competenze personali e professionali, alla conoscenza delle risorse, all'analisi dei fabbisogni formativi; per il personale a tempo determinato la compilazione della scheda ha anche finalità di presentazione e ragioni a sostegno della trasformazione a tempo indeterminato.

Città Futura, in occasione dell'organizzazione di seminari formativi e convegni, si impegna inoltre a:

- ✓ garantire, a parità di ruolo e competenza, che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;

- ✓ promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione, attraverso tutti i canali previsti dal proprio piano di comunicazione (pubblicazione periodica, sito, social, bilancio sociale, locandine di eventi così via).

7. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Città Futura si impegna a garantire un ambiente di lavoro sano, privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza o prevaricazione, in particolare in ottica di genere.

A tal fine ha predisposto strumenti adeguati a garantire la prevenzione, la gestione e la segnalazione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro.

In particolare, valuta periodicamente il rischio di molestie e violenze sui luoghi di lavoro, attua le contromisure necessarie, e mette a disposizione del personale i canali di segnalazione (anche anonima) per le casistiche più rilevanti.

Città Futura informa il proprio personale su dispositivi organizzativi e canali di comunicazione, senza discriminazioni e favorendo la massima partecipazione ai momenti formativi in materia.

PERIODICITA' DELLE VERIFICHE

Con cadenza annuale, in sede di revisione periodica del sistema, è riesaminata la Politica al fine di confermarne la validità, la coerenza con l'effettiva organizzazione aziendale e l'efficacia.

Almeno una volta l'anno e ogni qualvolta sia soggetta a revisione, la Politica per la parità di genere viene comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate tramite pubblicazione sul sito internet aziendale, affissione presso servizi e uffici e, per quanto appropriato, tramite invio della stessa per pubblicazione intranet.