



POLITICA  
PER LA PARITA' DI GENERE  
COOPERATIVA CONVOI

## 1. LA COOPERATIVA CONVOI - MISSION E VISIONE STRATEGICA

La Cooperativa Convoi è una cooperativa mista A+B impegnata nella gestione di servizi alla persona e nello sviluppo di attività produttive finalizzate all'inserimento lavorativo di soggetti deboli.

La cooperativa è in grado di garantire alti livelli di qualità e sostenibilità grazie a competenze avanzate e impegno costante del personale che lavora sui servizi, mantenendo un forte radicamento sul territorio e un dialogo continuo con tutti gli interlocutori sociali, attraverso un importante e capillare lavoro di rete. In un contesto generale caratterizzato dall'emersione di bisogni nuovi e diversi e, più in generale, da una continua ridefinizione del modello di welfare, Convoi, oltre a mantenere la gestione dei servizi e delle attività in convenzione con l'ente pubblico, sperimenta costantemente modelli nuovi d'intervento implementando la ricerca di risorse alternative e lo sviluppo di attività flessibili e diversificate.

Convoi è presente in molti comuni della Toscana e si inserisce in un panorama sociale e territoriale composito segnato da forte competitività e da standard qualitativi sempre più alti; in tale contesto la cooperativa ha saputo sviluppare un capillare lavoro di rete, creando l'opportunità di conoscere, di interagire, di collaborare e infine di condividere progetti, idee e attività con soggetti del modo profit e non. Convoi è pronta a intercettare richieste e bisogni da parte degli utenti dei servizi - bambini, ragazzi e famiglie – ai quali risponde con flessibilità e prontezza facendo la massima attenzione alle nuove esigenze sociali e comunitarie. Nel contempo è in grado di gestire i clienti intesi sia come committenti privati finanziatori di progetti sia come clienti finali che usufruiscono del prodotto.

Gli interlocutori sul territorio, associazioni, fondazioni, cooperative sociali, realtà associative no-profit, servizi sociali ecc.. rappresentano le molteplici realtà operanti nel sociale senza le quali molti progetti della cooperativa non potrebbero realizzarsi poiché le attività proposte hanno fortemente bisogno del sostegno e del contributo di interlocutori ben radicati sul territorio; in particolare il raccordo con i servizi sociali si dimostra fondamentale al fine di individuare gli ambiti e le persone in difficoltà da inserire nelle attività produttive.

Cooperativa caratterizzata da una forte presenza di lavoratrici, Convoi è attenta ai bisogni delle donne che lavorano, rispondendo con prontezza alle richieste e alle esigenze di conciliazione vita-lavoro. Una leadership al femminile (9 donne su 13 consiglieri nel Consiglio di amministrazione) promuove l'inclusività e l'orientamento all'innovazione progettuale. La presenza di donne nelle posizioni decisionali favorisce la centralità di temi come l'inclusione, la sostenibilità e il *work life balance*.

All'interno della rete consortile il sistema di riferimento della cooperativa si articola su più livelli: il Consorzio CO&SO come sistema di cooperative a livello fiorentino ed il Consorzio CGM – Welfare Italia come rete di consorzi a livello nazionale.

I settori d'intervento della cooperativa sono relativi a:

**EDUCAZIONE** Servizi area infanzia, minori e scuola, giovani

**INTEGRAZIONE E AUTONOMIA** Progetti abitativi per minori e donne in condizione di fragilità, servizi di accompagnamento al lavoro,

**LAVORO E INCLUSIONE** Attività conto terzi, logistica, lavanderia e servizi di pulizie, gestione documentale, centro stampa

La cooperativa Convoi possiede le seguenti certificazioni:

UNI EN ISO 9001/2015 qualità, UNI EN ISO 14001/2015 ambiente e UNI 11034 servizi all'infanzia

## 2. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

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

Il conseguimento della certificazione per la Cooperativa Convoi rappresenta solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della 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 reputazionali ed etici.

La cooperativa, che fin dagli esordi ha registrato una percentuale di donne lavoratrici molto alta, data la tipologia dei servizi gestiti afferenti all'area della cura e dell'assistenza (nidi d'infanzia, servizi scolastici, anziani...), negli ultimi anni, con la costituzione della cooperativa mista A+B e l'integrazione di servizi di inserimento lavorativo e attività produttive, ha visto crescere la percentuale di lavoratori maschi, che pur rimanendo il genere in minoranza, hanno ripristinato un equilibrio di genere più significativo.

Il lavoro educativo, soprattutto all'interno dei nidi d'infanzia, rientra in un settore culturalmente al "femminile", dove le donne sono maggioritarie, pochi o nulli sono i curricula di candidati maschi che pervengono alla cooperativa in fase di selezione del personale perché pochi sono in possesso dei titoli richiesti, a ciò si aggiunge la scarsa appetibilità del lavoro nella cooperazione sociale. La percentuale maschile migliora leggermente nei servizi per i giovani, dove la figura maschile è richiesta e apprezzata in primis dagli utenti stessi, ma i requisiti di accesso definiti dalla normativa vigente pongono restrizioni significative in fase di selezione precludendo l'ingresso a figure maschili con lauree non comprese nella normativa.

La cooperativa non ha nessuna preclusione nell'avanzamento di carriera rispetto al genere, il criterio è sempre strettamente meritocratico, legato all'attenta valutazione delle competenze e dei titoli richiesti nei vari ambiti di lavoro.

L'applicazione del CCLN delle cooperative sociali a tutti i dipendenti della cooperativa senza differenze di genere, ci tutela da eventuali disparità in termini retributivi e in termini di diritti sul lavoro. Ciò nonostante l'attenzione alle politiche di genere e, soprattutto, l'impegno continuo per facilitare la conciliazione vita /lavoro di uomini e donne sono sempre presenti e chiari nelle politiche di gestione del personale.

### 3. PRINCIPI ISPIRATORI

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

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

L'attenzione con la quale Convoi concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - 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 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.

### 4. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Convoi ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

La Cooperativa Convoi 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 dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili, avvicinamento al luogo di lavoro, cambio di turno o flessibilità, possibilità di gestire in maniera flessibile le ore non frontali per il personale

educativo, pianificazione di riunioni e momenti formativi on line.....) 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.

## 5. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

La Cooperativa Convoi adotta politiche specifiche sulla parità di genere 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 e relative ai temi del Piano strategico sono attinenti ai seguenti processi:

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
7. Ascolto e comunicazione

Nello specifico, gli impegni assunti dalla Cooperativa Convoi sono:

### Selezione ed assunzione (recruitment)

La cooperativa Convoi consolida processi di reclutamento e selezione volti ad eliminare qualsiasi tipo di discriminazione e a garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità. Le offerte di lavoro sono costruite in modo gender neutral, utilizzando un linguaggio inclusivo; la scelta della candidatura più adatta è basata, oltre che nel rispetto delle normative vigenti in termini di titoli di studio, sull'esperienza, capacità e competenze. Il personale addetto alla selezione è adeguatamente formato su le tematiche della parità di genere, su unconscious bias e stereotipi da evitare in fase di selezione e successiva gestione del personale nuovo assunto. Durante la pratica del lavoro quotidiano è richiesta a tutti i lavoratori e le lavoratrici di porre attenzione alla parità di genere attraverso il linguaggio, i comportamenti e le azioni al fine di prevenire discriminazioni.

### Gestione della carriera

La valutazione delle prestazioni è basata sull'analisi delle competenze e dei risultati, attraverso un dialogo aperto e costruttivo con i/le Coordinatori/trici di area e/o i/le referenti, senza nessun criterio discriminatorio. Per tutto il personale è garantita la mobilità interna garantendo i passaggi di ruolo sulla base dei risultati conseguiti, definiti e misurati in maniera trasparente, relativi agli ambiti di lavoro di ciascuno. Convoi promuove stili di leadership inclusivi e piani di successione e alternanza equilibrati per genere.

### Equità salariale

La politica di remunerazione della Cooperativa Convoi è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza, attraverso un sistema di valutazione delle posizioni neutro, 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 all'interno dell'organizzazione.

### Genitorialità, cura

Nel rispetto delle normative vigenti, Convoi riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità, sostenendone la diffusione per una partecipazione condivisa relativamente a tutti gli aspetti di questo momento di vita. Convoi si impegna a informare, tutelare, supportare, e valorizzare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità/paternità/malattia prevedendo un periodo di accompagnamento e una formazione assicurando un rientro al lavoro consapevole, costruttivo e inclusivo. Nei periodi di assenza dal lavoro Convoi garantisce comunque la comunicazione relativamente agli eventi, avvenimenti e ai cambiamenti all'interno della cooperativa.

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

Convoi considera la collaborazione e l'aiuto reciproco tra lavoratori/trici uno dei principi fondamentali per garantire il benessere professionale e favorire un clima interno positivo e inclusivo.

Al fine di favorire il benessere psicofisico individuale e familiare dei propri lavoratori/trici, Convoi mette a disposizione condizioni di lavoro flessibili, compatibilmente con le caratteristiche dei ruoli e delle mansioni svolte, così da tutelare i bisogni di conciliazioni implementando un welfare aziendale diversificato finalizzato a consolidare l'equilibrio vita lavoro e a valorizzare la genitorialità.

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

Convoi adotta una tolleranza zero verso ogni forma di mobbing, molestia fisica e verbale, vessazione, diffamazione e qualunque comportamento offensivo che possa umiliare, offendere, intimidire le persone da parte di lavoratori/trici, utenti/clienti, fornitori, o qualsiasi altro stakeholder e prende sempre in considerazione le segnalazioni di tali episodi verificatisi sul luogo di lavoro (vedi Procedura whistleblowing per segnalazione di irregolarità ed illeciti D. Lgs n.24/2023).

Tutte le segnalazioni riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida.

### Ascolto e comunicazione

Convoi reputa fondamentale ascoltare i lavoratori/trici e coinvolgerli nel processo di miglioramento continuo; a tal fine Convoi realizza periodicamente indagini sull'intera popolazione aziendale con lo scopo di monitorare la percezione di benessere organizzativo e individuale, anche con specifico riferimento alle tematiche di Equità, l'Inclusione e Parità di Genere. I Coordinatori d'area e/o i referenti dei singoli servizi sono sempre disponibili all'ascolto e alla suggestione delle problematiche di volta in volta rilevate.

La comunicazione aziendale interna ed esterna, di marketing e di pubblicità, segue i principi di parità e inclusione, sia nei contenuti che nel linguaggio e negli stili comunicativi.

L'attenzione ai temi di parità di genere si esplica anche nell'adesione ad associazioni e alla partecipazione ad eventi pubblici assicurando una composizione bilanciata per genere dei partecipanti e dei relatori/trici.

### 6. LA PARITA' DI GENERE COME AZIONE EDUCATIVA E CULTURALE NEI SERVIZI DELLA COOPERATIVA

Nella gestione delle attività, afferenti prevalentemente all'area A - educazione, integrazione e autonomia - la cooperativa tiene conto dei principi di parità di genere anche nelle azioni educative rivolte agli utenti beneficiari dei servizi alla persona, al fine di sviluppare un corretto pensiero sulla relazione uomo/donna; bambini e bambine, ragazzi e ragazze frequentanti i centri giovani e i giovani adulti/e dei centri polivalenti sono costantemente coinvolti in attività che tengono vivo il dialogo sui temi della parità di genere, a volte fortemente influenzati dalla provenienza da altre culture con valori culturali e religiosi lontani dai nostri. Così come nei servizi per l'autonomia e l'integrazione, la promozione di una cultura della parità di genere è sempre presente nelle attività quotidiane.

La cooperativa ricerca costantemente occasioni progettuali che affrontano le problematiche legate alla parità ed è a sua volta vista come osservatore privilegiato da parte delle istituzioni per lavorare insieme su queste tematiche.

Gli stessi educatori e educatrici che lavorano in questi servizi sono testimoni di problematiche di genere, in particolare il personale femminile che si relaziona con giovani uomini provenienti da altri paesi e culture.

La Cooperativa Convoi ha adottato una specifica Policy per la Tutela dei minori e dei giovani adulti\* beneficiari dei servizi in gestione. Lo scopo generale della Sistema di Tutela è di promuovere e garantire il diritto dei bambini, delle bambine, degli adolescenti e dei giovani adulti\* alla protezione da ogni forma di maltrattamento, trascuratezza, sfruttamento e violenza. Il Sistema di Tutela definisce i criteri ai quali Convoi si attiene per aumentare la capacità di gestire e ridurre i rischi di maltrattamento o abuso nella realizzazione dei servizi e delle attività.

## 7. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

## 8. 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.

Data di approvazione cda

17.12.24