



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Via Emilio Lussu, 3 – 08015 Macomer (NU)

Tel. 0785.20272 Fax 0785.772007

E-mail: info@progettoh.it Pec: progettoh@pec.confcooperative.it Sito: www.progettoh.it

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Nata in Sardegna nel lontano 1983, la Cooperativa Progetto H è una realtà sociale plurima che, da oltre quarant'anni, mette al centro il valore della persona e dell'inclusione. La nostra missione si sviluppa principalmente attraverso l'inserimento lavorativo, gestendo in autonomia diverse attività economiche radicate nel territorio, ma anche attraverso l'erogazione di servizi sociali essenziali.

Il lavoro come motore di inclusione

Sul fronte produttivo e dei servizi commerciali, Progetto H è attiva in molteplici settori, creando concrete opportunità occupazionali:

- **Ristorazione e Cucina:** Ci occupiamo di ristorazione collettiva gestendo le mense di scuole e ospedali, oltre a offrire un servizio di consegna pasti a domicilio per gli anziani di vari comuni dell'isola. Inoltre, gestiamo con orgoglio l'HUB, un ristorante-caffetteria di nostra proprietà situato a Macomer.
- **Agricoltura Innovativa e Artigianato:** Portiamo avanti la coltivazione di fragole tramite una serra idroponica e gestiamo un laboratorio artigianale dedicato alla sartoria e alla tappezzeria.
- **Servizi e Logistica:** Offriamo servizi di lavorazione conto terzi per le aziende profit del territorio e garantiamo i trasporti per pazienti ospedalieri e studenti con disabilità, grazie ai contratti stipulati con l'ASL locale e la Provincia di Nuoro.

Il nostro impegno nel sociale

Parallelamente alle attività produttive, il cuore della cooperativa batte forte nel settore dei servizi sociali e assistenziali. Strutturiamo e gestiamo progetti mirati a migliorare la qualità della vita e l'autonomia delle persone più vulnerabili:

- **Accoglienza e Diurno:** A Bosa gestiamo la comunità alloggio per disabili "Abitare ⇔ Lavorando", mentre nel territorio del Plus Macomer siamo presenti con un centro diurno semiresidenziale.
- **Autonomia e Benessere:** Organizziamo laboratori specifici per lo sviluppo delle autonomie quotidiane dedicati ad adulti con disabilità, oltre a promuovere colonie estive per minori e soggiorni di sollievo per adulti disabili.
- **Il nostro valore aggiunto:** Anche all'interno dei nostri servizi sociali e assistenziali (le attività di tipo A), il nostro sguardo è sempre rivolto al futuro: cerchiamo costantemente di creare e promuovere nuove occasioni di inserimento lavorativo, convinti che l'autonomia passi anche attraverso la dignità di un'occupazione.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Cooperativa Sociale Progetto H 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 Sociale Progetto H rappresenterà 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.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della Cooperativa Sociale Progetto H, 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 la Cooperativa 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.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Cooperativa Sociale Progetto H 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 Sociale Progetto H 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*) 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.

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

| Area di impegno | Impegno personalizzato |
|---------------------------------------|--|
| Selezione ed assunzione (recruitment) | La Cooperativa adotta processi di selezione trasparenti e privi di bias di genere, utilizzando criteri oggettivi basati sulle competenze. Si impegna a pubblicare bandi di lavoro con linguaggio inclusivo, a garantire panel di selezione misti e a monitorare regolarmente la percentuale di ingressi femminile per prevenire disparità |
| Gestione della carriera | La Cooperativa garantisce percorsi di sviluppo professionale meritocratici, con valutazioni basate esclusivamente su competenze e prestazioni. Si impegna a promuovere attivamente la partecipazione di donne in ruoli di leadership, a revisionare regolarmente le politiche di carriera per eliminare discriminazioni e a garantire pari opportunità di crescita a tutto il personale. |
| Equità salariale | La Cooperativa garantisce che donne e uomini siano retribuiti in modo equo ed imparziale per lavoro di valore equivalente o di pari livello. Si impegna a condurre regolarmente analisi retributive per identificare e correggere eventuali differenziali di genere, eliminando qualsiasi disparità salariale non giustificata. |
| Genitorialità, cura | La Cooperativa sostenere politiche che non penalizzano la carriera per motivi di genitorialità. Si impegna a garantire parità di trattamento nelle decisioni di sviluppo indipendentemente dalla |

| Area di impegno | Impegno personalizzato |
|--|--|
| | condizione genitoriale, a facilitare i rientri dopo maternità/paternità con piani di reinserimento strutturati, e a riconoscere le responsabilità di cura per familiari o persone conviventi c. |
| Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance) | La Cooperativa promuove misure di flessibilità organizzativa (orario flessibile, telelavoro quando possibile) per rendere compatibili tempi professionali e personali. Si impegna a pianificare le attività considerando le esigenze delle persone con responsabilità genitoriali e/o di cura, favorendo la permanenza di competenze qualificate senza penalizzazione carriera |
| Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro | La Cooperativa applica tolleranza zero in materia di molestie e discriminazioni. Si impegna a formare costantemente il personale su questi temi, a mettere a disposizione un canale di segnalazione trasparente per comunicare episodi indesiderati, e a procedere con interventi immediati su ogni segnalazione, in coerenza con il Codice Etico e i modelli organizzativi. |

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, 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.

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.

Macomer 31/03/2026

Firme_____

Firme_____

Firme_____