

<b>Borgorete</b> Coop. sociale - Perugia	<b>Informativa stakeholders sulla parità di genere</b>		UNI/PdR 125:2022 Emissione 1 del 06/09/2024
---	--	--	--

A tutti gli stakeholders della cooperativa sociale Borgorete

Presentiamo una novità che Borgorete condivide volentieri con i propri “portatori di interesse”, nello spirito di reciproca collaborazione continua e di crescita nella sostenibilità e responsabilità sociale.

La nostra cooperativa sociale ha deciso di acquisire la certificazione della parità di genere, secondo lo standard UNI PDR 125: 2022, codice di prassi che promuove e sostiene la parità di genere nelle imprese e che rappresenta un ulteriore passo sulla strada di adesione alla Vision 2030 dell’ONU e ai suoi 17 goals.

Il “Sistema di certificazione della parità di genere” è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, volto ad accompagnare le imprese nell’adozione di policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree critiche per la crescita professionale delle donne, migliorandone la possibilità di accedere al mercato del lavoro, alla leadership e all’armonizzazione dei tempi vita.

La prassi di riferimento per la parità di genere nelle imprese (UNI PDR 125: 2022) prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni, con l’obiettivo di colmare eventuali gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni stesse, producendo un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Tra i 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile – sustainable development goals – dell’Agenda 2030, il goal 5 si prefissa il raggiungimento dell’uguaglianza di genere e l’emancipazione di tutte le donne e ragazze. E, più in generale, con il goal 10 si vuole ridurre l’ineguaglianza all’interno e fra le Nazioni

È noto come la parità di genere sia motore di crescita economica e di sviluppo, poiché ovviamente non vi è una diversa distribuzione di talenti e capacità tra uomini e donne e le donne in media detengono un capitale umano e un potenziale di produttività non certo inferiori a quelli maschili.

Mediante azioni concrete - quali la garanzia di pari opportunità nello sviluppo delle “carriere”, l’assenza di gap salariali dovuti al genere, il potenziamento di politiche di sostegno alla genitorialità e l’incentivo ad una maggiore presenza femminile in ruoli di guida e coordinamento - la cooperativa desidera ampliare il proprio impegno continuo per la parità di genere.

Le aree di lavoro per il conseguimento della certificazione si articolano infatti in sei aspetti chiave:

- **Cultura e strategia** per il miglioramento continuo delle procedure cooperative, anche in un'ottica di parità di genere;
- **Governance**: dotandosi di un presidio per la gestione e il monitoraggio delle tematiche connesse a inclusione, parità di genere, integrazione, contrasto alle discriminazioni;
- **Procedure di gestione delle risorse umane**: assicurando la piena parità di genere mediante specifiche politiche di selezione e assunzione del personale, di gestione delle "carriere", di equità retributiva, mobilità interna e successione, guidando i processi in maniera sempre più innovativa;
- **Opportunità di crescita e inclusione delle donne**: grazie a programmi di crescita professionale, valorizzazione dei talenti, formazione specifica, sensibilizzazione alla diversità e all'inclusione, rivolti a tutte le persone socie e lavoratrici della cooperativa;
- **Equità retributiva di genere**: attraverso un'analisi globale dell'equità retributiva di genere, con una politica delle retribuzione che non faccia alcuna distinzione fra uomini e donne;
- **Genitorialità e cura della famiglia**: mediante progettualità specifiche che favoriscano tutti gli elementi della genitorialità per le persone lavoratrici.

L'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere richiede lo sviluppo di un'organizzazione capace di rispondere prontamente alle sfide culturali e pratiche ad essa correlate. Ogni socia ed ogni socio si adoperano allora per:

- promuovere e sostenere profondamente la parità di genere a tutti i livelli;
- agire in modo responsabile e rispettoso nella logica della parità di genere;
- ignorare ogni discriminazione di genere, ad ogni livello gestionale ed operativo;
- rispettare le politiche e le procedure previste dalla cooperativa in materia;
- comunicare in modo inclusivo sulle questioni di genere.

Borgorete ha provveduto a identificare uno specifico **Comitato guida per la parità**, per seguire tutto il processo di sviluppo del sistema. Il Comitato è contattabile attraverso l'e-mail [comunicazione@borgorete.it](mailto:comunicazione@borgorete.it)

Si ringrazia per l'attenzione auspicando la collaborazione fattiva di ogni stakeholder per sostenere uno sforzo importante di progresso e di miglioramento delle condizioni di lavoro per tutte le persone coinvolte.

Il presidente di Borgorete  
*Carlo Alberto Rossetti*