



GENDER EQUALITY PLAN

LINEE GUIDA, PRINCIPI E AZIONI PER PROMUOVERE LA
PARITÀ DI GENERE ALL'INTERNO DELLE PRATICHE
ORGANIZZATIVE

INTRODUZIONE

Secondo l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, la disuguaglianza di genere è uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile, alla crescita economica e alla riduzione della povertà. L'Obiettivo 5 - uguaglianza di genere - sostiene quindi le pari opportunità tra uomini e donne, l'eliminazione di tutte le forme di violenza, l'empowerment e la leadership delle donne in tutti i processi decisionali della vita politica, economica e pubblica.

L'uguaglianza di genere è anche un valore fondamentale dell'Unione Europea, che negli ultimi decenni ha attivato molteplici iniziative volte a promuovere l'empowerment delle donne e a combattere ogni forma di discriminazione di genere in tutti i settori produttivi. Nonostante ciò, l'Indice di Parità di Genere, calcolato dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) al 2023, colloca l'Italia (con un indice del 68,2%) al di sotto della media europea (70,2%) in termini di diritti e obiettivi raggiunti: la disparità riguarda soprattutto la probabilità di ingresso di uomini e donne nel mercato del lavoro, la possibilità di impiego in attività che consentono flessibilità oraria, la stabilità occupazionale e le prospettive di carriera. Come dalle linee guida del Parlamento europeo sul linguaggio di genere il presente documento viene redatto con "un linguaggio "neutro sotto il profilo del genere" indica, in termini generali, l'uso di un linguaggio non sessista, inclusivo e rispettoso del genere. La finalità di un linguaggio neutro dal punto di vista del genere è quella di evitare formulazioni che possano essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti, perché basate sul presupposto implicito che maschi e femmine siano destinati a ruoli sociali diversi. L'uso di un linguaggio equo e inclusivo in termini di genere, inoltre, aiuta a combattere gli stereotipi di genere, promuove il cambiamento sociale e contribuisce al raggiungimento dell'uguaglianza tra donne e uomini.

Liberitutti considera l'uguaglianza di genere un diritto fondamentale e inalienabile, motore dell'innovazione sociale e di cambiamento positivo. Negli ultimi anni Liberitutti ha prestato sempre più attenzione alla lotta contro tutte le forme di violenza e molestie legate al genere, all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Liberitutti ha adottato e consegnato specifiche procedure per le Lavoratrici in stato di gravidanza a tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici, con la previsione di periodi di interdizione e di misure preventive e protettive da mettere in atto durante i mesi di gravidanza e i mesi di allattamento.

La sensibilità nei confronti del tema dell'Uguaglianza e dell'Inclusione si è concretizzata nel 2023, quando l'azienda ha sottoscritto e adottato la Carta delle Pari Opportunità con l'intento di contribuire alla lotta contro ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa e orientamento sessuale - impegnandosi a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomini e donne.

Liberitutti partecipa a eventi e campagne di sensibilizzazione sulla parità di genere dal punto di vista della cittadinanza attiva e della progettazione dei servizi in un'ottica di genere. Liberitutti organizza ogni anno eventi e workshop in occasione della Giornata internazionale contro la violenza di genere del 25 novembre presso i Bagni Pubblici di via Agliè; abbiamo inoltre partecipato al festival Donne e città 2023 portando l'esperienza dell'impegno delle donne nei quartieri marginali.



Il Piano di Parità di Genere di Liberitutti - GEP - nasce con l'esigenza di valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro e di promuovere la parità di genere nell'organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale che contribuisca all'innovazione e alla competitività di Liberitutti. Il Piano mira a creare luoghi di lavoro più inclusivi e integrati attraverso una serie di azioni coerenti volte a combattere la discriminazione di genere e a promuovere una cultura del rispetto e delle pari opportunità.

Il Piano per la Parità di Genere, GEP, è stato redatto in conformità alle linee guida nazionali CUG (Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, legge 183/2010), al Codice Nazionale delle Pari Opportunità tra uomo e donna (d.lgs 198/2006), e alla *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* predisposta dalla Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione dell'Unione Europea (CE) come da Decisione del Consiglio 2021/764 del 10 maggio 2021. A questo proposito, il GEP di Liberitutti è conforme agli elementi costitutivi stabiliti dall'UE:

- è un **documento pubblico formale**, approvato all'unanimità dal Comitato di Amministrazione, firmato dal Presidente, pubblicato sul sito web istituzionale e comunicato attivamente all'interno e all'esterno dell'organizzazione. La bozza finale è stata approvata dalla Direzione Risorse Umane e dal Consiglio di Amministrazione e condivisa con gli stakeholder interni attraverso un'assemblea ufficiale;
- prevede **risorse umane e finanziarie dedicate** per l'attuazione delle misure adottate, il loro monitoraggio nel tempo ed eventuali incentivi per garantire un processo di cambiamento continuo e sostenibile;
- prevede un **sistema di raccolta di dati disaggregati per genere**, essenziale per definire le azioni operative di questo piano e gli indicatori per monitorarne i progressi nel tempo. Questi dati saranno utilizzati annualmente per promuovere un processo di miglioramento continuo delle pratiche e dei processi e valutare l'impatto della GEP sull'intera organizzazione;
- **programmi di formazione** e altre azioni di sensibilizzazione a tutti i livelli dell'organizzazione sui temi della parità di genere, al fine di ottenere un cambiamento culturale continuo, a lungo termine e basato su dati concreti.

OBIETTIVI E STRUTTURA

Il Piano per l'uguaglianza di genere mira a gettare le basi per lo sviluppo di pratiche e politiche di uguaglianza di genere per i prossimi tre anni. La nostra organizzazione, in conformità con la Carta per le Pari Opportunità, supera gli stereotipi di genere, attraverso politiche adeguate, formazione, campagne di sensibilizzazione e iniziative di leadership femminile. Liberitutti si impegna a sviluppare il principio della parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale e dello sviluppo della carriera, e a fornire strumenti concreti per facilitare l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

I **principali obiettivi** che vogliamo raggiungere sono:

- promuovere cambiamenti strutturali e culturali nell'organizzazione per creare ambienti e servizi più inclusivi e rispondenti alle esigenze di genere a tutti i livelli dell'organizzazione;

- garantire pari opportunità e parità di trattamento a tutti i dipendenti, promuovere il loro benessere lavorativo e contrastare qualsiasi forma di discriminazione o violenza di genere, comprese le molestie sessuali;
- definire procedure e politiche chiare in materia di pari opportunità che affrontino le lacune esistenti e facilitino l'equilibrio tra lavoro e vita privata per raggiungere un ambiente di lavoro più equo;
- identificare personale adeguato con ruoli e responsabilità specifiche per le pari opportunità e fornire al personale strumenti interni per garantire l'effettiva tutela della parità di trattamento;
- promuovere opportunità di formazione specifica a tutti i livelli dell'organizzazione e campagne di sensibilizzazione sul valore della diversità;
- monitorare periodicamente l'andamento delle azioni e valutare l'impatto delle buone pratiche;
- promuovere la visibilità interna ed esterna dell'impegno dell'organizzazione, delle politiche adottate, dei progressi e dei risultati raggiunti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile.

La struttura del piano di parità di genere di LT segue le cinque aree chiave definite dalla Commissione europea per gli istituti di ricerca (Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, 2021) e adattate all'ambiente di una cooperativa sociale:

- **Area chiave 1** - Equilibrio vita/lavoro e cultura organizzativa
- **Area chiave 2** - Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
- **Area chiave 3** - Parità di genere nell'assunzione e nella progressione di carriera
- **Area chiave 4** - Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca, nei documenti ufficiali, nelle proposte di progetto e nei contenuti divulgativi.
- **Area chiave 5** - Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per ogni Area chiave Liberitutti ha definito obiettivi generali, azioni concrete, target e indicatori di performance.

Obiettivo generale: indica gli effetti generali perseguiti in termini di cambiamento sistemico.

Azione concreta: intesa come misura operativa per raggiungere l'obiettivo generale di riferimento.

Target: rappresentato dai principali destinatari/beneficiari della misura prevista (target diretto) e dai destinatari secondari della misura (target indiretto); sono state incluse anche le figure e i ruoli apicali dell'organigramma che sono responsabili del processo decisionale di ciascuna misura e i soggetti responsabili del monitoraggio della sua effettiva attuazione.

Indicatori di performance: dato che il monitoraggio e la valutazione continui sono parti importanti del processo di cambiamento, l'organizzazione include una definizione degli indicatori, degli strumenti di raccolta e di una tempistica per il raggiungimento dei risultati target.

AREA CHIAVE 1: Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa

Obiettivo Generale

Le politiche e le pratiche inclusive di conciliazione vita-lavoro svolgono un ruolo cruciale nella promozione dell'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione: riconoscendo e affrontando le sfide uniche che gli individui, in particolare le donne, possono affrontare nel conciliare lavoro e vita

personale, queste politiche contribuiscono a creare un ambiente di lavoro più equo. Il GEP Liberitutti mira a promuovere l'uguaglianza di genere attraverso la trasformazione sostenibile della cultura organizzativa: un'impresa sociale attua le misure necessarie per garantire un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, la visibilità delle donne all'interno dell'organizzazione e all'esterno, e valorizza il contributo delle donne implementando politiche e pratiche di conciliazione vita-lavoro. Liberitutti rimodellerà la propria cultura organizzativa e creerà un ambiente inclusivo e sicuro in cui i dipendenti e le dipendenti, indipendentemente dal loro genere, possano prosperare sia a livello personale che professionale. Questo non solo contribuisce all'uguaglianza di genere, ma migliora anche la soddisfazione e la produttività complessiva del luogo di lavoro.

Le azioni previste in relazione alla cultura organizzativa comprendono misure volte a garantire che tutto il personale si senta valorizzato e accolto sul posto di lavoro, a promuovere un clima di partecipazione e solidarietà nei confronti di tutti i dipendenti che hanno carichi familiari o problemi di salute e a sostenere i dipendenti e le dipendenti che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi di assenza.

Azione 1.1: Politiche di congedo parentale

Questa azione concreta è già stata attuata da Liberitutti nel corso degli anni, tuttavia l'attuale politica si rivolge specificamente alle donne per il congedo di maternità: l'obiettivo per i prossimi anni è quello di fornire politiche di congedo parentale neutre dal punto di vista del genere, per sostenere sia gli uomini che le donne nelle loro responsabilità di cura. Ciò contribuirà a sfidare i ruoli e le aspettative tradizionali di genere, promuovendo una distribuzione più equa delle responsabilità domestiche. Le misure specifiche che saranno messe in atto sono:

- Revisione della politica di congedo parentale per includere tutte le figure genitoriali e i caregiver.
- Sessioni di mentorship e coaching dopo il rientro dal congedo parentale o dall'assenza per altri motivi legati all'assistenza.

<i>Target</i>	Diretto: Lavoratori e lavoratrici Liberitutti Indiretto: famiglie dei lavoratori, sistema economico e di welfare locale
<i>Ruoli e responsabilità</i>	<i>HR Manager</i> : definizione delle nuove politiche <i>CdA</i> : approvazione delle politiche <i>Rappresentante per l'uguaglianza di genere</i> : monitoraggio dei progressi e dei risultati.



<i>Indicatori di performance</i>	<ul style="list-style-type: none">• Numero di dipendenti, suddivisi per genere, che hanno richiesto o usufruito del congedo parentale, per quanto tempo hanno usufruito del congedo e quanti sono rientrati dopo il congedo;• Numero di giorni di assenza delle donne e degli uomini, differenziati in base al motivo dell'assenza (congedo per malattia, congedo per assistenza, ecc.).
----------------------------------	---

Azione 1.2: Lavoro agile

Gli accordi di lavoro flessibile svolgono un ruolo significativo nel migliorare l'uguaglianza di genere sul posto di lavoro, in particolare nel creare un ambiente più inclusivo e accomodante, affrontando alcune delle sfide che colpiscono in modo sproporzionato le donne, come il bilanciamento delle responsabilità professionali e personali. Gli accordi di lavoro flessibile possono contribuire a trattenere le lavoratrici, che spesso si destreggiano tra i ruoli di cura a casa e che quindi hanno maggiori probabilità di rimanere nella forza lavoro quando hanno a disposizione opzioni che soddisfano le loro diverse esigenze, e quindi contribuiscono allo sviluppo di una cultura aziendale inclusiva che valorizza la diversità e riconosce le circostanze uniche di ciascun dipendente.

Le azioni specifiche che saranno messe in atto sono:

- Implementare ulteriormente le modalità di lavoro a distanza, al fine di raggiungere tutti i livelli dell'organizzazione;
- Fornire la tecnologia e gli strumenti necessari per supportare il lavoro a distanza;
- Programmare check-in regolari tra manager e lavoratori remoti o flessibili per garantire una comunicazione e un supporto continui;
- Offrire flessibilità nella programmazione, consentendo ai dipendenti di creare programmi di lavoro personalizzati che si allineino alle loro esigenze personali e familiari, a esempio implementando orari annualizzati, in cui i dipendenti lavorano un certo numero di ore nell'arco dell'anno ma hanno la possibilità di scegliere quando lavorare;
- Adottare una politica di Paid Time Off (PTO) illimitata, che consenta ai dipendenti di prendersi le ferie secondo le proprie necessità senza limitazioni rigide di accumulo;
- Offrire opzioni di lavoro part-time per i dipendenti che preferiscono orari ridotti;
- Assicurare che i dipendenti part-time abbiano accesso agli stessi benefit e alle stesse opportunità di avanzamento di carriera dei dipendenti a tempo pieno;
- Riconoscere e premiare i dipendenti in base alle prestazioni piuttosto che al numero di ore lavorate.

<i>Target</i>	Diretto: Lavoratori e lavoratrici Liberitutti Indiretto: famiglie dei lavoratori, sistema economico e di welfare locale
---------------	--

<p><i>Ruoli e responsabilità</i></p>	<p><i>HR Manager:</i> definizione del piano di Lavoro Flessibile da far firmare ai lavoratori che vogliono aderire</p> <p><i>Responsabile di servizio/coordinatore di area:</i> implementare la flessibilità tra i lavoratori che ne hanno fatto richiesta nel proprio servizio/area</p> <p><i>Rappresentante per la parità di genere:</i> informare i dirigenti, monitorare i progressi e i risultati</p>
<p><i>Indicatori di performance</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di nuovi dipendenti che sottoscrivono un accordo di lavoro a distanza • Numero di dipendenti che hanno ottenuto un contratto part-time • Numero di dipendenti che si dichiarano soddisfatti della flessibilità oraria implementata • Livello di soddisfazione dei dirigenti e dei coordinatori dei servizi rispetto alle politiche di lavoro flessibile • Numero di progetti consegnati dopo l'implementazione di procedure di gestione flessibile del tempo

Azione 1.3: Supporto alle responsabilità di cura

Secondo il Gender Equality Index nel 2023 persiste il divario di genere nell'allocazione del tempo non retribuito per la cura e il lavoro domestico, come il coinvolgimento nella cura e/o nell'educazione dei figli, degli anziani o delle persone con disabilità, o il coinvolgimento nella cucina e nei lavori domestici: Il 34% delle donne e solo il 25% degli uomini si occupa quotidianamente della cura degli altri, mentre il 63% delle donne e solo il 36% degli uomini dichiara di dedicare il proprio tempo libero alle attività domestiche. L'implementazione di programmi che forniscono supporto ai dipendenti con responsabilità di cura, come strutture di assistenza all'infanzia in loco, servizi di consulenza o gruppi di risorse ?, aiuta ad alleviare le sfide affrontate dai genitori che lavorano, soprattutto donne.

Le azioni concrete che saranno messe in atto saranno:

- Mappatura dei bisogni delle lavoratrici nei nostri servizi locali, per evidenziare i cambiamenti necessari e stabilire accordi con altri servizi assistenziali e territoriali (interni o esterni) per implementare servizi a sostegno dei carichi familiari (servizi di doposcuola, asili nido per anziani o persone con disabilità, ecc);
- Creazione di "spazi a misura di bambino" e di spazi sicuri per l'allattamento, ove richiesto;
- Reintegrazione del personale dopo le interruzioni di carriera, compreso il tutoraggio e il sostegno attivo;
- Elaborazione di una procedura per l'assegnazione dei permessi di solidarietà, in aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Sistema di Contrattazione Collettiva Nazionale.

<i>Target</i>	Diretto: Lavoratori e dirigenti di Liberitutti Indiretto: famiglie dei lavoratori, sistema economico e di welfare locale
<i>Ruoli e responsabilità</i>	<i>HR Manager</i> : offrire tutoraggio per il reinserimento, definizione del piano ad hoc per i lavoratori care-giving <i>Responsabile dei servizi/coordinatore di area</i> : rispondere alle politiche interne <i>Rappresentante per l'uguaglianza di genere</i> : mappare le esigenze dei lavoratori che prestano assistenza nei servizi locali, mediare tra i dirigenti/coordinatori dei servizi e i lavoratori, monitorare i progressi e i risultati.
<i>Indicatori di performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di dipendenti che hanno adottato modalità di lavoro flessibili, come il lavoro a distanza, gli orari flessibili o le settimane lavorative compresse; • Numero di utilizzi delle varie politiche di congedo, compresi i giorni di ferie, i congedi parentali e i giorni personali; • Tasso di turnover: alti tassi di turnover, specialmente tra i dipendenti con responsabilità di cura, possono segnalare sfide nel mantenere un sano equilibrio tra lavoro e vita privata; le interviste di uscita possono fornire informazioni sulle ragioni dell'abbandono; • Ricerca interna qualitativa sulla soddisfazione dei dipendenti in termini di carico di lavoro.

Azione 1.4: Promuovere l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa

L'obiettivo di questa azione concreta è incoraggiare i dipendenti dei settori no-profit e sociale a stabilire confini sani tra lavoro e vita personale, scoraggiando la cultura del superlavoro e favorendo un approccio empatico. Uno sforzo particolare sul cosiddetto benessere dei lavoratori del Terzo Settore è stato profuso da AICCON durante la definizione del Community Index: il benessere delle persone che lavorano nel settore dell'economia sociale è infatti considerato un elemento indispensabile per prevenire il burnout e le situazioni di stress, che tendono ad avere un impatto maggiore sulle lavoratrici.

Le fasi per raggiungere l'obiettivo saranno:

- distribuzione e analisi dei dipendenti sul loro benessere;
- definizione di politiche di conciliazione vita-lavoro per affrontare l'impatto e le esigenze associate al lavoro a domicilio e alle responsabilità di cura;
- accordi sul carico di lavoro e gestione responsabile del carico di lavoro per garantire che gli incarichi siano distribuiti in modo equo e non esacerbino le disuguaglianze di genere esistenti;
- offrire consulenza e supporto per l'equilibrio tra lavoro e vita privata;
- incoraggiare una comunicazione aperta tra i dipendenti e i loro manager;
- facilitare gli accordi di job-sharing in cui due o più dipendenti condividono le responsabilità di una posizione a tempo pieno, assicurando una comunicazione e una collaborazione efficaci tra i partner del job-sharing.

<i>Target</i>	Diretto: Lavoratori e dirigenti di Liberitutti Indiretto: famiglie dei lavoratori, sistema economico e di welfare locale
<i>Ruoli e responsabilità</i>	<i>Rappresentante per l'uguaglianza di genere:</i> è un punto di riferimento per i datori di lavoro, raccoglie esigenze e feedback, fa da mediatore tra i dirigenti/coordinatori dei servizi e i lavoratori, controlla i progressi e i risultati. <i>Responsabili dei servizi/coordinatori dei servizi:</i> promuovere pratiche di lavoro sane, assicurarsi che il carico di lavoro sia distribuito in modo responsabile ed equo. <i>Dipendenti:</i> essere responsabili dei propri colleghi, rispettare i limiti e le esigenze altrui.
<i>Indicatori di performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Indagini qualitative per raccogliere il feedback dei dipendenti sull'equilibrio tra lavoro e vita privata, sul carico di lavoro, sui livelli di stress e sulla soddisfazione per le politiche dell'organizzazione; • Monitoraggio della frequenza e dell'entità del lavoro straordinario; • Tasso di burnout dei dipendenti; • Feedback da parte dei manager e check-in regolari per raccogliere informazioni preziose sulle sfide che i dipendenti devono affrontare per conciliare lavoro e vita privata; • Indicatori di performance per valutare la correlazione tra l'equilibrio vita-lavoro e le prestazioni individuali e di squadra.

AREA CHIAVE 2: Aumentare il numero di donne in posizioni di leadership e decisionali

Obiettivo Generale

Secondo i dati Istat, il settore dell'assistenza sociale impiega in media un'alta percentuale di lavoratrici, circa il doppio degli uomini; tuttavia, pur rappresentando la maggioranza dei dipendenti, il loro numero non si riflette nelle posizioni di vertice o di leadership, che rimangono in mano agli uomini (solo il 30,9% delle posizioni di leadership nelle ONG italiane è occupato da donne). Come hanno dimostrato molte ricerche, le aziende che applicano la parità di genere sono più produttive, innovative, efficienti e meglio posizionate sul mercato rispetto ai loro concorrenti. Il Fondo Monetario Internazionale ha calcolato che se l'occupazione femminile in Italia raggiungesse quella maschile, la crescita del PIL sarebbe dell'11%. Oggi in Italia l'occupazione femminile è più bassa del 18% rispetto a quella maschile, il che la rende tra le più basse in Europa, e le donne guadagnano circa il 16% in meno degli uomini.

Liberitutti è impegnata a raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e decisionali, un aspetto che tocca tutti gli aspetti della GEP. Il numero di lavoratrici è sempre stato preponderante nell'organico dell'organizzazione (nel 2022 il 77% delle risorse umane era costituito da donne), e negli ultimi anni le donne hanno raggiunto i vertici e le posizioni manageriali all'interno dei servizi: nel 2022 tre membri su sette del Consiglio di Amministrazione erano donne, e il 62% dei responsabili delle Aree Strategiche di Servizio sono donne, nel 2023 la prima donna è stata eletta presidente dell'organizzazione associata nel Gruppo Liberitutti (LIMEN Società cooperativa agricola sociale).

L'obiettivo di quest'area chiave è aumentare ulteriormente la quota di donne nelle posizioni decisionali e valorizzare il ruolo delle donne datrici di lavoro all'interno dell'organizzazione, livellando i divari retributivi di genere, garantendo l'equilibrio di genere attraverso le quote di genere, fornendo ai decisori una formazione di genere mirata, adattando i processi di selezione e nomina del personale nei consigli di amministrazione e rendendo più trasparente la partecipazione ai comitati.

Azione 2.1: Processi inclusivi e blind hiring

L'aumento del numero di donne in posizioni di leadership richiede un approccio globale e intenzionale. L'assunzione alla cieca è un approccio progettato per ridurre i pregiudizi nel processo di assunzione, eliminando alcune informazioni identificabili sui candidati che possono portare a pregiudizi inconsci.

I passi concreti che metteremo in atto sono:

- Eliminare i dati personali come nome, sesso, età e indirizzo dai curriculum prima che vengano esaminati dai responsabili delle assunzioni;
- Mappare gli squilibri di genere nelle posizioni di leadership e negli organi decisionali e promuovere la partecipazione del genere sottorappresentato negli organi decisionali;
- Utilizzare un linguaggio neutro nelle descrizioni delle mansioni;
- Condurre colloqui strutturati con domande standardizzate per tutti i candidati, per valutarli in base alle loro risposte allo stesso insieme di criteri, riducendo l'impatto dei pregiudizi dell'intervistatore;
- Rendere i servizi e le strutture più adatti alle esigenze delle donne;
- Fornire una formazione ai responsabili delle assunzioni e ai membri del team per aumentare la consapevolezza dei pregiudizi inconsci e di come questi possano influire sulle procedure di assunzione.

<i>Target</i>	<p>Diretto: responsabili delle risorse umane, candidate donne</p> <p>Indiretto: dipendenti donne, famiglie dei lavoratori, beneficiari dei servizi locali</p>
<i>Ruoli e responsabilità</i>	<p><i>Rappresentante per l'uguaglianza di genere:</i> esamina e valuta regolarmente l'efficacia delle pratiche di assunzione alla cieca, raccoglie i feedback dei candidati, dei dipendenti e di altre parti interessate per migliorare continuamente il processo;</p> <p><i>Responsabili dei servizi/coordinatori dei servizi:</i> collaborano con i dipendenti per migliorare continuamente gli sforzi di diversità e inclusione;</p> <p><i>Personale delle risorse umane:</i> è responsabile della definizione dei processi di assunzione alla cieca e della partecipazione a corsi di formazione specifici.</p>



<i>Indicatori di performance</i>	<ul style="list-style-type: none">• Indagini qualitative per raccogliere i feedback dei candidati sui pregiudizi che possono essersi verificati nel processo di assunzione;• Numero di dipendenti suddivisi per genere a tutti i livelli, per ruolo, per funzione (compreso il personale amministrativo/di supporto) e per rapporto contrattuale con l'organizzazione;• Numero di candidati uomini e donne che si candidano a posizioni lavorative distinte;• Numero di ore di formazione/crediti frequentati/ricevuti dal personale HR e dai manager;• quote di donne e uomini nelle commissioni di reclutamento o promozione e come responsabili delle commissioni di reclutamento o promozione.
----------------------------------	--

Azione 2.2: Rendere le posizioni di leadership più attrattive per le donne

Il raggiungimento dell'equilibrio di genere nel processo decisionale non richiede solo una maggiore rappresentanza. La presenza di un numero adeguato di donne nei comitati deve essere accompagnata da misure volte a esaminare i processi decisionali per garantire che le decisioni tengano conto delle questioni di genere e che le donne siano messe in condizione di assumere ruoli paritari.

Le misure specifiche da attuare sono:

- Offrire programmi di mentorship e di executive coaching alle dipendenti donne per raccogliere le loro esigenze e formarle alle posizioni di leadership;
- Offrire maggiore flessibilità alle donne leader e manager per favorire l'equilibrio tra vita privata e lavoro;
- Identificare e sviluppare le donne ad alto potenziale all'interno dell'organizzazione per i ruoli di leadership e creare percorsi per il loro avanzamento;
- Esaminare e affrontare regolarmente i divari retributivi tra i sessi all'interno dell'organizzazione per dimostrare l'impegno verso una retribuzione equa;
- Fornire ai leader esistenti una formazione sulle pratiche di leadership inclusiva, per imparare a riconoscere e affrontare i pregiudizi inconsci, favorire una cultura inclusiva e promuovere la diversità nel processo decisionale;
- Creare e sostenere gruppi di risorse per i dipendenti incentrati sulla leadership femminile, che possano fungere da forum per la creazione di reti, il tutoraggio e le discussioni sui temi della diversità di genere;
- Incoraggiare le donne ad autocandidarsi per opportunità di leadership.

<i>Target</i>	Diretto: Lavoratori e dirigenti di Liberitutti Indiretto: famiglie dei lavoratori, sistema economico e di welfare locale
---------------	---

<p><i>Ruoli e responsabilità</i></p>	<p><i>Rappresentante per l'uguaglianza di genere:</i> riferisce regolarmente sulle metriche per responsabilizzare l'organizzazione e dimostrare l'impegno verso la diversità;</p> <p><i>Responsabili dei servizi/coordinatori dei servizi:</i> evidenziano e celebrano i risultati delle donne all'interno dell'organizzazione, facilitano le opportunità di networking per le donne all'interno e all'esterno dell'organizzazione, incoraggiano le relazioni di mentorship per fornire orientamento e supporto per l'avanzamento di carriera, ottengono una formazione specifica sui pregiudizi inconsci;</p> <p><i>Personale delle risorse umane:</i> sviluppare e comunicare politiche forti di diversità e inclusione che sottolineino l'impegno dell'organizzazione per l'uguaglianza di genere;</p> <p><i>Dipendenti:</i> sono responsabili dei loro colleghi e rispettano i limiti e le esigenze degli altri.</p>
<p><i>Indicatori di performance</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di donne e uomini che hanno lasciato l'organizzazione negli anni precedenti, specificando il numero di anni trascorsi nell'organizzazione; • Numero medio di anni necessari a donne e uomini per fare carriera; • Divari salariali per genere e mansione; • Numero di donne e uomini che occupano posizioni dirigenziali e amministrative.

AREA CHIAVE 3: Parità di genere nell'assunzione e nella progressione di carriera

Obiettivo Generale

Le donne devono affrontare discriminazioni sistemiche e barriere strutturali lungo il loro percorso di carriera: le misure di reclutamento, selezione e progressione di carriera mirano a garantire che donne e uomini abbiano le stesse opportunità di sviluppo e avanzamento di carriera e a ridurre la segregazione orizzontale. Quest'area chiave è strettamente legata all'area chiave 2, che si concentra sulla promozione dell'uguaglianza di genere a tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera, non solo nelle posizioni dirigenziali più elevate. La revisione critica delle procedure di selezione e la correzione di eventuali pregiudizi possono garantire a donne e uomini pari opportunità di sviluppo e avanzamento di carriera: l'obiettivo di questa chiave è definire e affrontare i pregiudizi inconsci che impediscono alle donne di entrare nel mercato del lavoro.

Tra le misure importanti da considerare nel GEP vi sono la definizione di codici di condotta per le assunzioni, il coinvolgimento dei responsabili della parità di genere nei comitati di assunzione e promozione, l'identificazione proattiva delle donne nei settori sottorappresentati e la considerazione di modelli di pianificazione del carico di lavoro a livello organizzativo.

Azione 3.1: Recruiting inclusivo

Questa azione concreta mira a rendere il processo di assunzione più inclusivo e più consapevole dei pregiudizi inconsci che si verificano durante un processo di selezione e che impediscono alle donne di accedere al mercato del lavoro o di accedervi in modo paritario. I passi concreti che saranno messi in atto sono:

- Incoraggiare l'adozione di strumenti per garantire l'inclusione nelle procedure selettive di candidati e aspiranti con condizioni particolari attraverso una lettura della discriminazione intersezionale;
- Fornire descrizioni delle mansioni neutre dal punto di vista del genere per attirare un gruppo eterogeneo di candidati;
- Concentrarsi sull'elencazione delle competenze e delle qualifiche necessarie per il successo nel ruolo, piuttosto che utilizzare termini di genere;
- Prevedere modalità di valutazione della progressione di carriera per garantire che si tenga conto degli oneri e degli impatti diseguali;
- Fornire incentivi per l'assunzione diretta (ai sensi dell'art. 1 c. 9 della Legge 230/2005) per ridurre gli squilibri di genere all'interno dell'organizzazione;
- Istituire commissioni di assunzione diversificate per ridurre al minimo i pregiudizi inconsci nel processo di selezione; un gruppo diversificato di intervistatori può fornire una prospettiva più ampia sui candidati.

<p><i>Target</i></p>	<p>Diretto: Candidati di sesso femminile, lavoratori e dirigenti di Liberitutti Indiretto: famiglie dei lavoratori, sistema economico e di welfare locale</p>
<p><i>Ruoli e responsabilità</i></p>	<p><i>Rappresentante per l'uguaglianza di genere:</i> riferisce regolarmente sulle metriche per responsabilizzare l'organizzazione e dimostrare l'impegno verso la diversità. <i>Responsabili dei servizi/coordinatori dei servizi:</i> evidenziano e celebrano i risultati delle donne all'interno dell'organizzazione, ricevono una formazione specifica sui pregiudizi inconsapevoli <i>Personale delle risorse umane:</i> sviluppare processi di assunzione inclusivi.</p>
<p><i>Indicatori di performance</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di dipendenti suddivisi per sesso/genere a tutti i livelli, per discipline, funzione (compreso il personale amministrativo/di supporto) e relazione contrattuale con l'organizzazione; • Numero di candidati di sesso femminile e maschile che si candidano a posizioni lavorative distinte e tasso di successo;



<i>Indicatori di performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Quota di donne e uomini nelle commissioni di reclutamento o promozione, capi delle commissioni di reclutamento o promozione; • l'integrazione della dimensione di genere nelle domande di assunzione.
----------------------------------	--

Azione 3.2: Supporto e tutoraggio per l'avanzamento di carriera

Questa azione concreta mira ad assicurare alle lavoratrici adeguati percorsi di crescita occupazionale, garantendo un costante sostegno alla formazione e alla tutela dei diritti sanciti dalla GEP e dalla Carta delle Pari Opportunità. In particolare:

- Gestione e supervisione per garantire un supporto adeguato ai nuovi modelli di lavoro e assicurare pratiche inclusive;
- Fornire una funzione dedicata all'uguaglianza di genere, rappresentata dal Rappresentante per l'uguaglianza di genere, che si occuperà di impostare, implementare, monitorare e valutare la progressione del GEP, fornire supporto pratico e strumenti agli attori coinvolti nell'implementazione del GEP, collaborare e coinvolgere gli stakeholder a tutti i livelli per garantire l'implementazione delle misure del GEP, valutare i progressi verso l'uguaglianza di genere nell'organizzazione;
- Fornire programmi di mentoring trasformativo e di reverse mentoring per lo sviluppo delle soft skills delle donne dipendenti e assicurarsi che aggiornino le loro competenze per la progressione di carriera.

<i>Target</i>	Diretto: Lavoratori e dirigenti di Liberitutti Indiretto: famiglie dei lavoratori, sistema economico e di welfare locale
<i>Ruoli e responsabilità</i>	<p><i>CdA</i>: nominare il Rappresentante per la parità di genere; <i>Rappresentante per l'uguaglianza di genere</i>: riferisce regolarmente sulle metriche per responsabilizzare l'organizzazione e dimostrare l'impegno verso la diversità; <i>Responsabili dei servizi/coordinatori dei servizi</i>: forniscono programmi di tutoraggio e formazione per le lavoratrici; <i>Personale RU</i>: sviluppare e implementare politiche inclusive.</p>
<i>Indicatori di performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di ore di formazione/crediti frequentati da donne e uomini; • Numero di politiche e documenti sulla parità di genere; • Ricerca qualitativa sulla percezione dell'inclusività dei dipendenti.

AREA CHIAVE 4: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca, nei documenti ufficiali, nelle proposte di progetto e nei contenuti di divulgazione

Obiettivo Generale

L'integrazione della dimensione di genere riguarda l'incorporazione dell'analisi del sesso e/o del genere nell'intero ciclo di R&S e delle risorse umane. È un passo fondamentale per promuovere l'uguaglianza di genere: Significa considerare come i ruoli, le identità e le relazioni di genere influenzino e modifichino l'impatto di un progetto, i metodi utilizzati e i risultati, oltre a contribuire alla formazione di una cultura organizzativa votata all'inclusività e all'apertura.

L'obiettivo di quest'area chiave è sviluppare azioni e strumenti per considerare come l'analisi del genere sarà inclusa nelle priorità di ricerca, nei documenti di processo interni o nei risultati educativi dell'organizzazione. Considerare la dimensione di genere nella progettazione e nella gestione dei progetti significa anche considerare la **dimensione intersezionale** della discriminazione: dovremmo considerare anche altre caratteristiche individuali o di gruppo che costituiscono barriere, come l'età, l'etnia, le disabilità intellettuali o fisiche, lo status socio-economico, l'orientamento sessuale e l'identità di genere.

Azione 4.1: Gender mainstreaming nei processi R&S

Il mainstreaming di genere è definito dalle Nazioni Unite come *"il processo attraverso il quale vengono valutate le piene implicazioni per le donne e gli uomini di qualsiasi azione pianificata, in tutti i campi e a tutti i livelli, comprese le attività legislative, politiche e di programmazione"* (Consiglio economico e sociale, 1997/2).

Si tratta di una strategia per rendere le esigenze, le preoccupazioni e le esperienze specifiche delle donne una dimensione integrale della progettazione, dell'attuazione, del monitoraggio e della valutazione delle politiche e dei programmi per realizzare una società più equa.

Questa azione concreta, pertanto, definisce l'impegno dell'organizzazione a incorporare il sesso, il genere e altre dimensioni chiave dell'identità nel ciclo di vita del progetto, dall'analisi del contesto alla progettazione, dalla stesura del progetto all'attuazione e al monitoraggio dello stesso. per garantire che la dimensione di genere sia presa in considerazione nella ricerca e nell'insegnamento, e il sostegno e la capacità forniti ai ricercatori di sviluppare metodologie che incorporino l'analisi del sesso e del genere. Le fasi che verranno attuate sono:

- Raccogliere dati disaggregati per genere e, se possibile, per altre dimensioni socio-culturali, fondamentali per affrontare e correggere gli squilibri sistemici di genere;
- Utilizzare un linguaggio inclusivo nella proposta di progetto, nei rapporti di progetto e nei contenuti divulgativi;
- Condurre un'analisi dei bisogni e delle sfide specifiche affrontate dalle donne durante la fase di progettazione, con particolare attenzione agli elementi intersezionali della discriminazione, per capire come fattori quali l'età, l'etnia, lo status socioeconomico e la posizione geografica si intersecano con il genere per dare forma alle esperienze e alle opportunità degli individui;
- Promuovere l'accesso all'istruzione e soluzioni specifiche di genere durante l'attuazione del progetto, anche assicurandosi che gli spazi (digitali o fisici) siano inclusivi e sicuri.

<i>Target</i>	Diretti: progettisti e responsabili di progetto, beneficiari dei nostri servizi Indiretto: sistema economico e di welfare locale, policy maker, donatori
<i>Ruoli e responsabilità</i>	<i>Responsabile R&S</i> : fornire linee guida per introdurre il mainstreaming di genere nel ciclo di vita del progetto, effettuare un controllo del mainstreaming di genere sulla proposta di progetto; <i>Rappresentante per l'uguaglianza di genere</i> : aiuta i progettisti e i direttori di progetto a valutare il punto di vista di genere dei loro progetti; <i>Personale di R&S</i> : sviluppa e implementa progetti sensibili al genere.
<i>Indicatori di performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di progetti che affrontano direttamente le donne e le loro problematiche socioeconomiche; • Numero di progetti che inseriscono dati disaggregati per genere nelle loro analisi.

Azione 4.2: Gender mainstreaming nei processi RU e di management

Questa azione concreta mira a introdurre misure di mainstreaming di genere nei documenti di comunicazione interna, nei documenti ufficiali e nelle procedure di gestione, per promuovere ulteriormente la parità di genere all'interno del ciclo di gestione interna. In particolare, l'organizzazione si impegna a:

- Creare un sistema di gestione delle informazioni di genere basato sulla raccolta di dati sensibili e/o disaggregati per genere;
- Redazione e adozione di un vademecum per il corretto utilizzo del linguaggio di genere nelle procedure selettive e in tutte le comunicazioni aziendali. Revisione della modulistica utilizzata dall'azienda con attenzione alla declinazione di genere o all'utilizzo di termini neutri rispetto al genere;

Utilizzare una comunicazione sensibile al genere per la comunicazione interna ed esterna, utilizzando il Toolkit adottato dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE).

<i>Target</i>	Diretto: personale e manager delle risorse umane, datori di lavoro Indiretto: donatori, politici
<i>Ruoli e responsabilità</i>	<i>Responsabile delle risorse umane</i> : fornisce le linee guida per introdurre il mainstreaming di genere nei documenti ufficiali e nei documenti di lavoro interni, raccoglie dati disaggregati per genere sui dipendenti; <i>Rappresentante per l'uguaglianza di genere</i> : aiuta a definire le linee guida e monitora lo sviluppo delle fasi; <i>Personale delle risorse umane</i> : sviluppa e implementa documenti e rapporti sensibili al genere.

Indicatori di performance

- Numero di documenti che contengono un linguaggio neutro rispetto al genere
- Numero di documenti che contengono un linguaggio sensibile al genere e che si rivolgono a stakeholder esterni

AREA CHIAVE 5: Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo Generale

Affrontare la violenza di genere, comprese le molestie sessuali, è una responsabilità critica per le organizzazioni che vogliono creare ambienti di lavoro sicuri e inclusivi. L'obiettivo di quest'area chiave è quindi quello di stabilire una cultura di tolleranza zero nei confronti di tutti gli atti di discriminazione, di dimostrare l'impegno della leadership nel prevenire e affrontare la violenza di genere e di creare un ambiente di lavoro sicuro e solidale. Ciò significa adottare tutte le misure necessarie per garantire politiche istituzionali chiare in materia di molestie sessuali e altre forme di violenza di genere, codificare i comportamenti attesi dai dipendenti, definire le modalità con cui i membri dell'organizzazione possono segnalare casi di violenza di genere e le modalità con cui tali casi saranno indagati e le sanzioni applicate. Le seguenti azioni mirano a costruire pratiche e atteggiamenti inclusivi per sostenere e prevenire la discriminazione, per promuovere un'ampia cultura organizzativa sulla parità di genere.

Azione 5.1: Promuovere una cultura del rispetto e dell'inclusione

Questa azione concreta mira a promuovere una cultura del lavoro che valorizzi il rispetto, l'inclusione e la diversità, incoraggiando una comunicazione aperta e sottolineando il contributo di tutti i dipendenti a un ambiente sicuro e rispettoso. I passi che Liberitutti seguirà sono:

- Creare zone sicure in ogni servizio;
- Assicurarci che tutti i servizi dispongano di servizi igienici puliti e accessibili e di fasciatoi per bambini;
- Promuovere l'inclusione e il rispetto di tutte le culture nei luoghi fisici e virtuali e negli eventi organizzati dalle diverse realtà;
- Progettare e condurre regolarmente indagini sulla discriminazione di genere e sull'inclusività, nonché indagini sull'attuazione del GEP;
- Promuovere, stampare e diffondere la Carta delle pari opportunità in tutti i servizi;
- Promuovere occasioni di incontro tra dipendenti, dirigenti e la Rappresentante per la parità di genere per discutere di spazi sicuri e inclusività;
- Alleggerire il carico di lavoro dei dipendenti, in particolare delle donne con figli, durante il digiuno religioso;
- Assicurare che le strutture del luogo di lavoro, compresi i servizi igienici, siano inclusive e possano accogliere persone di tutti i generi;
- Stabilire meccanismi che consentano ai dipendenti di fornire feedback sulla cultura organizzativa;

- Valutare regolarmente l'efficacia delle iniziative per la diversità e l'inclusione e adeguarle in base all'evoluzione delle esigenze e delle dinamiche dell'organizzazione.

<p><i>Target</i></p>	<p>Diretto: Dipendenti di Liberitutti a tutti i livelli, coordinatori dei servizi, politiche interne. Indiretti: beneficiari, donatori, responsabili politici e stakeholder locali.</p>
<p><i>Ruoli e responsabilità</i></p>	<p><i>Responsabile delle risorse umane:</i> attiva la promozione degli strumenti interni, assicura la ricettività delle politiche; <i>Rappresentante per l'uguaglianza di genere:</i> coordina e monitora le politiche e gli interventi per l'uguaglianza di genere nell'ambiente di lavoro inclusivo; <i>Coordinatori dei servizi:</i> sviluppano e implementano servizi inclusivi; <i>Dipendenti:</i> impegnarsi attivamente nella creazione di un ambiente più inclusivo.</p>
<p><i>Indicatori di performance</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorare gli obiettivi di uguaglianza di genere osservando l'impegno e l'accettazione delle misure attuate e le risorse (umane e finanziarie) stanziare per sostenerle; • Indagini interne per misurare gli effetti delle misure attuate sulle pratiche formali e informali (ad esempio, maggiore attenzione alle idee e alle prospettive delle donne nei meccanismi decisionali, cambiamenti nelle condizioni di lavoro e nelle interazioni verbali e non verbali, gestione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata e così via); • Numero di materiali di comunicazione esposti in ogni servizio; • Numero di eventi accessibili e inclusivi e adeguamenti inclusivi degli spazi fisici.

Azione 5.2: Politiche di prevenzione e denuncia delle molestie

Liberitutti si impegna ad adottare misure concrete per combattere la violenza di genere e le molestie sessuali, considerando in particolare quattro dimensioni:

1. Comportamenti: stabilire e codificare i comportamenti attesi dai dipendenti, comprese le azioni che sono considerate molestie sessuali;
2. Segnalazione: delineare le modalità con cui tutti i membri dell'organizzazione possono segnalare i casi di molestie sessuali, compresi quelli in cui sono vittime o testimoni di molestie, includendo canali di segnalazione chiari, visibili e solidi;
3. Supporto alle vittime o ai testimoni: fornire consulenza e informazioni alle vittime o ai testimoni quando viene fatta una denuncia;

4. Misure disciplinari: fornire procedure disciplinari/di reclamo per gli autori di reato a livello di organizzazione.

I passi che verranno implementati sono:

- Individuare una Consigliera di fiducia per ascoltare i dipendenti che hanno subito mobbing o molestie sessuali, dare supporto e trovare una soluzione adeguata, secondo la legge 183/2010;
- Sviluppare una politica anti-molestie completa e un codice di condotta per prevenire e combattere la discriminazione e la violenza di genere nell'ambiente di lavoro che definisca esplicitamente i comportamenti inaccettabili, delinea le procedure di segnalazione e sottolinei l'impegno dell'organizzazione per un ambiente di lavoro libero da molestie;
- Preparare e inviare un avviso su come segnalare casi di molestie e violenza di genere e allegarlo ai nuovi assunti;
- Garantire che tutte le segnalazioni siano prese sul serio e indagate con tempestività e imparzialità, e assicurare ai dipendenti che non subiranno conseguenze negative per aver denunciato episodi di molestie;
- Garantire che le politiche anti-molestie e i meccanismi di segnalazione siano comunicati chiaramente a tutti i dipendenti;
- Incoraggiare i dipendenti maschi ad agire come alleati nella prevenzione della violenza di genere, promuovendo programmi e iniziative di alleanza che coinvolgano gli uomini nella creazione di un luogo di lavoro più sicuro;
- Rimanere informati sulle leggi locali e nazionali relative alla violenza e alle molestie di genere.

<p><i>Target</i></p>	<p>Diretto: Dipendenti di Liberitutti a tutti i livelli, coordinatori dei servizi e procedure interne. Indiretti: beneficiari, donatori, politici e comunità locali.</p>
<p><i>Ruoli e responsabilità</i></p>	<p><i>Responsabile delle risorse umane:</i> attiva la promozione degli strumenti interni, assicura la ricettività delle politiche; <i>Rappresentante per l'uguaglianza di genere:</i> può assumere il ruolo di consigliere confidenziale, fornisce sostegno e consulenza alle vittime di molestie e abusi, monitora il sistema di formazione e segnalazione; <i>Coordinatori dei servizi:</i> si assicurano che le politiche siano chiare e visibili in tutti i servizi, garantiscono il rispetto delle regole; <i>Dipendenti:</i> impegnarsi attivamente nella creazione di un ambiente di lavoro più sicuro, segnalando (anche in forma anonima) qualsiasi caso di abuso.</p>
<p><i>Indicatori di performance</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorare lo sviluppo di un sistema di segnalazione; • Monitorare il livello di ricezione e diffusione del Codice di condotta; • Indagine interna sulla sicurezza percepita nei servizi.

Azione 5.3: Misure di formazione e prevenzione

Questa azione concreta mira a consolidare una cultura dell'inclusione e del rispetto, fornendo una formazione specifica ai dipendenti e ai responsabili dei servizi, anche attraverso il teatro interattivo "forum" e l'educazione non formale. In particolare, sarà erogata una formazione obbligatoria sui seguenti aspetti:

- Come riconoscere i pregiudizi inconsci e le pratiche discriminatorie che colpiscono le lavoratrici e le beneficiarie;
- Come riconoscere la discriminazione sistemica e le micro aggressioni e fornire risorse per affrontarle e prevenirle;
- Come intervenire quando si è testimoni di comportamenti potenzialmente dannosi: i programmi di intervento degli astanti consentono agli individui di prevenire e affrontare le molestie in tempo reale;
- Prevenzione delle molestie sessuali: queste sessioni riguarderanno le politiche dell'organizzazione, l'impatto delle molestie e l'importanza dell'intervento degli astanti.

Oltre a ciò, Liberitutti si impegna a:

- Creare una cultura in cui le persone si sentano a proprio agio nel parlare contro i comportamenti micro aggressivi;
- Incoraggiare le dipendenti a frequentare corsi forniti da organizzazioni esterne per migliorare le loro competenze professionali e, se possibile, coprire le spese.
- Promuovere la consapevolezza dell'intersezionalità, ovvero della natura interconnessa di categorie sociali come il genere, la razza e lo status socioeconomico, grazie alla quale gli individui possono subire molteplici forme di discriminazione e privilegio.

<i>Target</i>	Diretto: Dipendenti di Liberitutti a tutti i livelli, coordinatori e responsabili dei servizi e procedure interne. Indiretti: beneficiari, donatori, responsabili politici e comunità locali.
<i>Ruoli e responsabilità</i>	<i>Responsabile delle risorse umane:</i> attiva e programma la formazione; <i>Rappresentante per la parità di genere:</i> assiste nella definizione dei contenuti della formazione, ne controlla l'attuazione; <i>Coordinatori dei servizi:</i> fanno partecipare i dipendenti alla formazione.
<i>Indicatori di performance</i>	<ul style="list-style-type: none">• Numero di corsi di formazione erogati su temi legati al genere e alle molestie sessuali;• Numero di partecipanti (per genere) alla formazione;• Numero di corsi esterni frequentati da lavoratrici con il supporto di Liberitutti;• Feedback positivo sulle sessioni di formazione.

Azione 5.4: Campagne di sensibilizzazione

Liberitutti si impegna a realizzare eventi di sensibilizzazione e azioni specifiche per diffondere e incoraggiare ulteriormente ambienti di lavoro inclusivi e sicuri per tutti. Questo significa, nello specifico,

- Stabilire connessioni e partnership con organizzazioni esterne specializzate nella prevenzione della violenza di genere per migliorare gli sforzi organizzativi e informare le comunità locali sulle migliori pratiche.
- Celebrare la diversità e l'inclusione attraverso eventi, campagne e iniziative continue, per sottolineare il valore di una forza lavoro diversificata e i contributi di individui provenienti da contesti diversi.
- Organizzare e partecipare a eventi e iniziative, tra cui una conferenza annuale, contro le molestie e la violenza di genere.
- Promuovere la sensibilizzazione sul tema della violenza fisica, verbale o sessuale attraverso la promozione sul sito web istituzionale e sui canali social di iniziative realizzate da altri.
- Pubblicare il numero verde 1522 sul sito istituzionale, utilizzando il format curato dal Dipartimento Pari Opportunità, e anche nei servizi gestiti dalla cooperativa.
- Promuovere e stabilire partnership con i "Centri Antiviolenza" (centri e case di accoglienza aperti alle vittime di stalking, violenza di genere, domestica, sessuale ed economica).
- Organizzare momenti di sensibilizzazione per gli stakeholder interni ed esterni, in occasione di celebrazioni nazionali e internazionali.

<i>Target</i>	Diretti: stakeholder interni ed esterni, comunità locali, beneficiari, organizzazioni locali, responsabili politici e pubblico in generale. Indiretto: vittime di violenza e altre organizzazioni del settore no-profit.
<i>Ruoli e responsabilità</i>	<i>Rappresentante per la parità di genere:</i> programma gli eventi, contatta i moderatori e gli stakeholder; <i>Personale addetto alla comunicazione:</i> promuovere e diffondere gli eventi e gli altri interventi.
<i>Indicatori di performance</i>	<ul style="list-style-type: none">• Numero di eventi organizzati o a cui si è partecipato e numero di persone che vi hanno preso parte;• Numero di comunicati stampa;• Numero di post sui social media e numero di persone raggiunte;• Numero di manifesti della linea diretta 1522 nei servizi di LT.

CONCLUSIONI

Il Piano per l'uguaglianza di genere è stato redatto e approvato dall'Assemblea dei soci, dal Consiglio di amministrazione e adottato dall'ufficio Risorse umane per creare una cultura del rispetto e dell'inclusione che valorizzi i contributi di tutti i generi e favorisca un ambiente di lavoro in cui le persone si sentano ascoltate, sostenute e autorizzate ad avere successo. Il Piano prevede interventi mirati da adottare nei prossimi tre anni, in conformità con le cinque aree chiave identificate nelle Linee guida del Programma Horizon:

- Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa;
- Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale;
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;
- Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca, nei documenti ufficiali, nelle proposte di progetto e nei contenuti di divulgazione;
- misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Il GEP è un documento pubblico che impegna tutti gli organi e i dipendenti di Liberitutti a impegnarsi per un ambiente di lavoro più inclusivo e per una progettazione sociale che tenga conto delle richieste e dei bisogni delle donne anche in una prospettiva intersezionale. Liberitutti si impegna a investire risorse (umane e finanziarie) per la realizzazione delle azioni previste, individuando una figura designata per il monitoraggio e l'attuazione. L'organizzazione si impegna inoltre a promuovere e diffondere il presente documento attraverso tutti i suoi canali ufficiali e a renderlo noto a tutti i dipendenti, ai beneficiari e agli stakeholder esterni. Eventuali modifiche e integrazioni saranno concordate dall'Assemblea dei soci e dal Consiglio di amministrazione, nel rispetto del principio di trasparenza e democratizzazione dei processi.

Documento pubblicato e approvato a dicembre 2023

LIBERITUTTI - S.C.S
VIA LULLI 8/7
10148 TORINO
P IVA 07820120017
WWW.COOLIBERITUTTI.IT

T | +39 011 2207819
F | +39 011 2261342
E | LIBERITUTTI@COOLIBERITUTTI.IT
PEC | LIBERITUTTISCS@PEC.IT
SKYPE | LIBERITUTTI COOP

ISCRIZIONE ALBO NAZIONALE
DELLE COOPERATIVE A161801
R.E.A. N. TO 923897
ACCREDITAMENTO QUALITÀ N. LIBE5814Q1760
ADERENTE CGM



LIBERITUTTI

S O C I A L C O O P E R A T I V E

