

	<b>PDR 06 - INFORMATIVA SUL SISTEMA PER LA PARITÀ DI GENERE</b>	REV. 0
		15/11/2024

Agorà si impegna a promuovere i valori della diversità, dell'inclusione e la parità di genere, come valori fondanti della Cooperativa, promuovendo il rispetto dei diritti e della libertà di espressione delle nostre persone.

Per noi "Uguaglianza" significa impegnarsi a evitare ogni forma di discriminazione e disuguaglianza considerando le differenze motivo di accrescimento dal momento che il contributo di ciascuno migliora l'ambiente di lavoro e garantisce il rispetto delle singole identità.

Agorà non tollera quindi, alcuna forma di intimidazione, offesa, persecuzione, molestia e, in particolare, nessun tipo di discriminazione in base a: sesso, orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, stato civile, gravidanza e maternità, disabilità, fede religiosa, età, posizione sociale e convinzioni personali.

A partire dalla primavera del 2024, la nostra Cooperativa ha intrapreso formalmente un percorso sulla **Parità Di Genere**. Tale percorso punta al raggiungimento della Certificazione relativa alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici indicatori chiave di prestazione inerenti alle Politiche di Parità di Genere nelle Organizzazioni". La prassi, nello specifico, prevede l'adozione di indicatori di performance per la valutazione delle differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

Alla base di questa scelta, con cui Agorà vuole fare proprio l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU per lo sviluppo sostenibile (*"raggiungere l'uguaglianza di genere, emancipare tutte le donne ed eliminare ogni forma di violenza e discriminazione nei loro confronti"*), c'è la convinzione che una cultura del lavoro che promuova la parità di genere sia un elemento importante per il benessere di tutte le persone di Agorà, ma anche un fattore di sviluppo coerente con la nostra mission.

Abbracciare e perseguire la parità di genere e mettere in campo tutti gli sforzi necessari per cercare di raggiungerla, significa oggi impegnarsi per contribuire all'innescarsi di meccanismi virtuosi e capaci di dare il proprio apporto ad un cambiamento quanto più possibile reale e diffuso nella società.

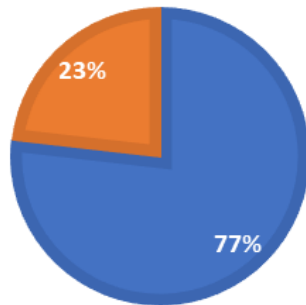
Oltre all'indicazione quantitativa della base sociale e lavorativa della Cooperativa indichiamo di seguito i risultati e le azioni intraprese fino ad ora, suddivisi per le 6 aree di valutazione previste dalla Norma.

### **BASE SOCIALE E LAVORATIVA**

Agorà, come gran parte delle cooperative sociali di tipo A, è una cooperativa al "femminile" dove la componente di genere ha avuto un andamento costante negli anni, sia in relazione alla totalità delle persone impiegate che alla base della composizione associativa.

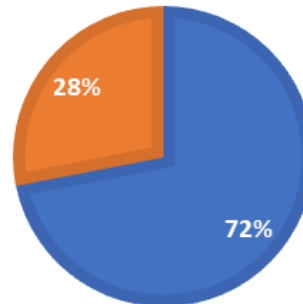
**DIPENDENTI**

■ DONNE ■ UOMINI



**SOCI**

■ DONNE ■ UOMINI



**1. CULTURA E STRATEGIA**

A luglio 2024 è stata definita la nostra **Politica per la Parità di genere**.

Si tratta del documento che orienta l'intero Sistema di Gestione per la Parità di Genere; con la sua adozione Agorà intende assicurare alle proprie Persone, uguaglianza in termini di inclusione, trattamento contrattuale ed economico, percorso professionale, attenzione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro.

A settembre 2024 il **Comitato Guida** per la Parità di Genere, istituito con nomina del Consiglio di Amministrazione, ha definito, di concerto con la Direzione Generale, un **Piano Strategico**, delineando gli ambiti di azione nei quali migliorare le proprie performance attraverso specifici obiettivi ed inoltre, tra il 2022 ed il 2024, sono state tante le iniziative pubbliche sul tema della parità di Genere portate avanti dalla Cooperativa, tra queste:

- ✚ Abbiamo ospitato Al Chiostro la Mostra. **“Faccio quello che voglio”**, contro lo stereotipo di genere sul lavoro, a cura delle fotografe Simona Fiore e Francesca Gentile. Un percorso fatto di ritratti di donne al lavoro con microstorie di “conquista” lavorativa, in ambiti non sempre dati per scontati.
- ✚ Abbiamo partecipato alla campagna sociale di Confcooperative **#fattisentire controlavioleza** con evento on-line
- ✚ Abbiamo ideato e sviluppato la campagna sociale digitale **#laviolenzimiriguarda** contro violenza di genere dal punto di vista maschile.
- ✚ Abbiamo partecipato alla Campagna sociale digitale a contrasto violenza di genere dedicata a donne straniere residenti a Genova per il **progetto “Macramé”**

Agorà, inoltre, ha attivamente sottoscritto

- ✚ La Carta per le Pari Opportunità e Uguaglianza sul Lavoro
- ✚ Il protocollo per le Pari Opportunità col Comune di Genova e con altre grandi realtà imprenditoriali del Territorio Ligure.

**2. GOVERNANCE**

Prendendo in considerazione l'Organo amministrativo, ovvero il **Consiglio di amministrazione**, la presenza di donne è del 55% (la norma indica che, per il sesso meno

	<b>PDR 06 - INFORMATIVA SUL SISTEMA PER LA PARITA' DI GENERE</b>	REV. 0
		15/11/2024

rappresentato, la presenza non può essere inferiore ad 1/3 dei componenti). L'attuale Consiglio di amministrazione è composto da 5 donne e 4 uomini.

L'ambito di governance della cooperativa è, per scelta precisa, un luogo di responsabilità allargata e condivisa. la Direzione Generale e quella Tecnica si interfacciano in modo continuo e strutturato.

- ✓ In **Direzione Generale** troviamo, al momento 3 uomini ed una donna (25% donne)
- ✓ In luogo di **Direzione Tecnica** intesa come prima linea di riporto al vertice abbiamo 5 donne (100% di donne).

L' Organigramma funzionale è stato aggiornato con l'introduzione del **Comitato Guida** "presidio volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione". Ne fanno parte:

- ✚ Samuele Bozzoni, Project Manager
- ✚ Michelle Giliberti, Vice Project Manager
- ✚ Franco Iannacchino, Rappresentante Legale
- ✚ Alessandra Grasso
- ✚ Valeria Laporta
- ✚ Ludovico Lias
- ✚ Serena Morelli
- ✚ Arianna Novelli

La rappresentanza femminile, al suo interno, risulta essere quindi superiore al 70% del totale. I contatti del Comitato guida sono: [sbozzoni@agoracoop.it](mailto:sbozzoni@agoracoop.it) e [mgiliberti@agoracoop.it](mailto:mgiliberti@agoracoop.it)

### 3. PROCESSI HR (Risorse Umane)

Agorà ha attivato la revisione delle proprie procedure con particolare riferimento a quella di Gestione delle Risorse Umane, per identificare buone prassi da consolidare e per lavorare sul percorso di recruiting e assunzioni in linea con le indicazioni della UNI/PdR 125:2022. Come di consueto è stato elaborato il Piano della Formazione annuale rivolto a tutto il personale indipendentemente dal genere.

La protezione e la garanzia pre e post maternità e le prassi interne a tutela dell'ambiente di lavoro sono state da sempre caratteristiche del nostro agire. Nel corso del 2024 è stato revisionato il Documento di Valutazione dei Rischi, integrandolo con una valutazione del rischio di abusi/molestie sul luogo di lavoro.

Coerentemente con il proprio Modello di Gestione 231/01, da tempo la Cooperativa ha un proprio canale Whistleblowing inserito all'interno del sito aziendale disponibile per chiunque voglia segnalare illeciti (anche in forma anonima) ritenendo di aver subito una disparità di trattamento in base al proprio genere o abbia riscontrato nel contesto lavorativo qualsiasi altro tipo di discriminazione.

### 4. OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

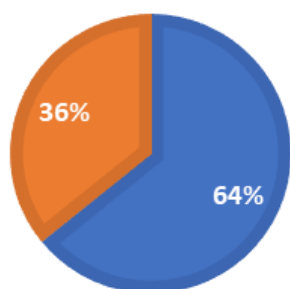
La cooperativa sostiene percorsi di crescita professionale al suo interno proponendo ruoli di responsabilità e coordinamento a giovani socie e soci in possesso dei titoli professionali e dell'esperienza necessari a sostenere tali ruoli per i quali è prevista anche una gradualità di avvicinamento con affiancamento e formazione specifica.

Ciò segue anche una dinamica di ricambio generazionale e di opportunità di crescita promossa dall'interno dell'organizzazione. Fondamentale per la crescita e l'inclusione in azienda, l'opportunità di godere di un contratto di lavoro a tempo indeterminato. La cooperativa intende inoltre, garantire l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interna, ne sono evidenza i dati raccolti rispetto alle Persone a tempo determinato o indeterminato, Coordinatori e Coordinatrici e persone con budget e delega di spesa:

- ✓ Coordinatrici e Coordinatori: totale 53 di cui 34 donne e 19 uomini (64% donne)
- ✓ Persone con Budget e delega di spesa: totale 40 di cui 26 donne e 14 uomini (65% donne)

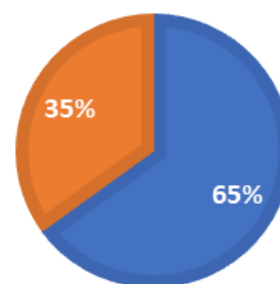
### COORDINAMENTI

■ DONNE ■ UOMINI



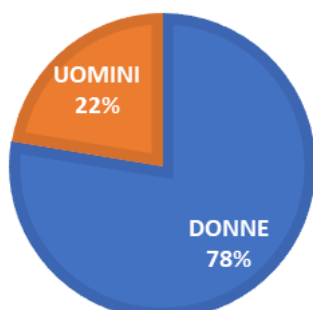
### DELEGA DI BUDGET

■ DONNE ■ UOMINI



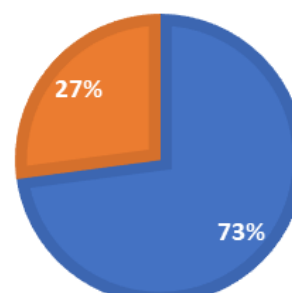
### T. DETERMINATO

■ DONNE ■ UOMINI




### T. INDETERMINATO

■ DONNE ■ UOMINI



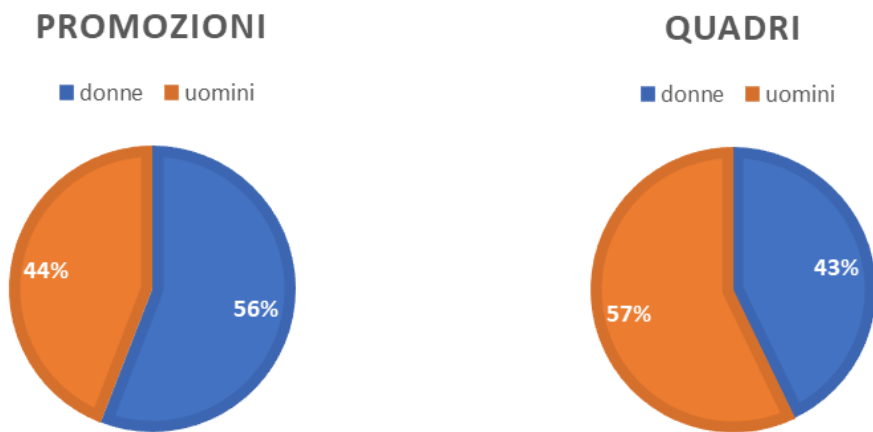
## 5. EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE

La cooperativa applica per tutto il personale impiegato il CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale. Non è presente quindi una differenza retributiva per medesimo livello di inquadramento legata al genere e a parità di

	<b>PDR 06 - INFORMATIVA SUL SISTEMA PER LA PARITA' DI GENERE</b>	REV. 0
		15/11/2024

competenze, ma solo ciò che è determinato dal CCNL (es. scatti di anzianità maturati, indennità di funzione, indennità di turno etc). Oltre alla valutazione della retribuzione, si è andati a identificare le promozioni avvenute nell'ultimo anno.

- ✓ Nel 2024, sono stati registrati i seguenti passaggi di livello: totale 34 di cui 19 donne e 15 uomini (56% donne).
- ✓ Promozioni a ruoli di coordinamento ed a ruoli dirigenziali: totale 7 di cui 3 donne e 4 uomini (43% donne)



## 6. TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

La cooperativa, oltre all'attuazione delle indicazioni normative in vigore in tema di maternità/paternità, si pone in una posizione di ascolto e di accoglienza, nei confronti di lavoratrici e lavoratori che esprimano esigenze legate alla conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa. La possibilità di mobilità interna, di richiedere forme di part-time reversibile e di avere, nei servizi che lo consentono, un orario di lavoro flessibile o la possibilità di lavorare da remoto, sono da sempre valori aggiunti che Agorà mette a disposizione delle proprie persone. La Cooperativa offre, inoltre, tariffe agevolate per la fruizione di alcuni servizi relativi alle attività di cura (asili nido, Assistenti famigliari, baby-sitter, centri estivi).

della normale retribuzione. **Per il 2025 abbiamo deciso di estendere il congedo di paternità aggiungendo due giorni da godere alla paternità obbligatoria.**

Nel corso del 2024 abbiamo registrato in Agorà **22 maternità su un totale di 329 donne di età compresa tra i 22 e i 49 anni. La percentuale di maternità per le lavoratrici della Cooperativa in età fertile è stata quindi pari al 6,78%** del totale: un numero importante soprattutto prendendo in considerazione quelli che sono il contesto ligure e genovese che, in tendenza con tutto il Paese, registrano di anno in anno un calo rilevante delle nascite, con un trend negativo che va avanti senza interruzioni dal 2012.