POLITICA
PER LA PARITA' DI GENERE
DI COSMO SCS

Data	Rev	Modifica
20/02/2024	00	Prima Emissione Politica per la Parità di Genere
16/04/2026	01	Aggiornamento composizione panel

MISSION

Lavoriamo con entusiasmo e passione per l'accoglienza e la cura nell'ambito delle dipendenze e della marginalità sociale. Trasmettiamo a grandi e piccoli il piacere di conoscere giocando. Il confronto e la relazione sono gli strumenti principali per promuovere la crescita, il cambiamento, il benessere individuale e l'integrazione sociale.

La Cooperativa sociale Cosmo ha come obiettivo la prevenzione e cura del disagio della persona nelle varie fasi di vita e la promozione del benessere. Si impegna con passione e concretezza a perseguire l'interesse generale della comunità, supportando i beneficiari nella costruzione di una nuova vita nel nostro Paese, sensibilizzando i cittadini per sostenere una società aperta e capace di integrazione attraverso la promozione umana e l'integrazione sociale delle persone. Fornisce professionalità diversificate e aggiornate ed è in grado di progettare, curare, animare, educare, formare e crescere insieme a tutte le persone con cui entra in contatto. Tra i suoi principi di riferimento ha: la relazione, la dignità dell'uomo, la libertà, la condivisione, la sobrietà, la solidarietà, il pluralismo. La cooperativa ha come mission la proposta di progetti di prevenzione ed inclusione e lo sviluppa principalmente nelle attività dei tre settori cardine: il settore Marginalità, il settore Epochè e il settore LaLudo.

MARGINALITA': si occupa di servizi e progetti sulla povertà estrema e marginalità sociali, in particolare sono rivolti a chi versa in condizioni di estrema povertà, disagio sociale, psichico e relazionale. Le attività sono volte all'autonomia e l'empowerment delle persone. Il gruppo di lavoro si avvale di un approccio inclusivo e partecipativo verso il territorio, proponendo attività di sensibilizzazione sulle tematiche di inclusione, diversità ma anche di pregiudizio e stereotipo.

EPOCHE': area sociosanitaria della cooperativa Cosmo, si occupa di servizi rivolti alla promozione della persona nella sua totalità, con particolare attenzione a chi versa in condizioni di disagio sociale, psichico e relazionale. Gestisce servizi terapeutici residenziali e territoriali per l'accoglienza e la cura nell'ambito delle dipendenze.

LALUDO: si occupa di progetti legati all'età evolutiva, accompagnando bambini e ragazzi nel loro percorso evolutivo, favorendo l'autonomia e la crescita personale, anche in situazioni di difficoltà. Promuove una cultura del cambiamento e della crescita per i minori, le loro famiglie e il contesto che li circonda. Tutto ciò si concretizza in percorsi individuali e di gruppo, progetti in ambito scolastico e attività nel tempo libero con proposte su misura, mettendo al centro il gioco e la relazione.

All'interno della Cooperativa è adottato un approccio multidisciplinare che favorisca la collaborazione e la valorizzazione delle diverse professionalità coinvolte, privilegiando lo strumento della **relazione**.
Da tutto ciò emerge come la tutela della persona sia un obiettivo primario, sia nell'ambito dei servizi offerti, sia nell'approccio lavorativo: in quest'ultimo soprattutto la Cooperativa promuove un ambiente accogliente, non discriminatorio, inclusivo e che sappia adeguarsi alle necessità personali e familiari dei collaboratori.

VALORI

I valori di Cosmo sono raccolti nella "Carta dei Valori", che raccoglie e approfondisce tutti i principi fondamentali che la Cooperativa ha scelto come imprescindibili per garantire un sano funzionamento interno e un corrispondente approccio esterno, in ognuna delle funzioni svolte.
In particolare, con la presente Politica la Cooperativa vuole dare particolare rilevanza ai propri capisaldi a tutela della **dignità** e della **salute (psicofisica)** della persona:

❖ **Dignità della persona:** la Cooperativa crede che il disagio psichico e sociale possano essere affrontati mettendo in gioco tutte le risorse presenti in ciascuno/a. La relazione esige che ci sia rispetto reciproco, della propria storia e della persona e che nessuno venga privato del rispetto e dei suoi diritti fondamentali.

❖ **Inclusione e non discriminazione:** la Cooperativa crede negli assiomi di inclusione, non discriminazione in tutte le sue forme e assoluta parità tra uomo e donna: persegue l'obiettivo di garantire sempre parità di trattamento e sostegno all'emancipazione del genere meno rappresentato, sia all'interno della società stessa, che nell'ambito dei servizi offerti.
L'attenzione a questi aspetti viene assicurata durante tutto il percorso di un/a socio/a, dalla fase di inserimento ed eventuale selezione all'uscita, oltre che rappresentare un principio fondamentale nella relazione con gli/le utenti.
Essa crede che sia fondamentale rendere l'ambiente lavorativo un luogo di reciproco rispetto e ascolto, in cui le differenze non creino fratture, ma valore aggiunto.

❖ **Rifiuto della violenza in ogni sua forma:** la Cooperativa rifiuta categoricamente ogni forma di violenza di genere (fisica, psicologica, verbale o digitale), molestia, discriminazione e il perseguimento di disparità e stereotipi di qualunque tipo, anche in relazione ai ruoli ricoperti all'interno della società.

E' resa disponibile a tutto il personale una modalità di segnalazione degli eventi lesivi, tramite compilazione di un google form, il cui link è presente sul sito web. Tutte le situazioni segnalate verranno gestite nel massimo rispetto della privacy e della trasparenza.

❖ **Conciliazione vita-lavoro:** nella Cooperativa si vuole valorizzare l'individuo come persona e non come mera risorsa: viene pertanto dato valore alla sfera personale extralavorativa, cercando di bilanciare le esigenze della persona, con quelle che sono le attività svolte. E' considerato infatti fondamentale dedicare attenzione alla gestione del bilanciamento vita-lavoro, garantendo ai/alle soci/e, a prescindere dal genere, di poter adeguare modalità e tempi lavorativi per esigenze personali e/o familiari, dimostrando come maternità e paternità rappresentino due percorsi da trattare simmetricamente.
Altrettanto importante è il percorso di accompagnamento del genitore prima, durante e dopo il rientro in Cooperativa, post congedo: la Cooperativa valorizza il doveroso tempo di "stacco" dall'ambiente lavorativo, che spetta ai genitori di diritto, ma allo stesso tempo garantisce che alla persona sia fornito un aggiornamento tale che le permetta di reinserirsi nella propria mansione senza innecessarie difficoltà, con il supporto dei/delle colleghi/e e della Direzione.

❖ **Libertà:** la Cooperativa crede che ogni forma di coazione alla volontà personale, assunta a metodo di intervento, (interno od esterno alla cooperativa stessa) non possa in alcun modo aiutare la maturazione di scelte autonome ed impegno spontaneo e non faccia altro che aumentare le difficoltà di comunicazione creando i presupposti per un'ulteriore emarginazione. Essa si propone come luogo di sperimentazione e di possibilità di riappropriazione della propria esistenza. Intendiamo "libertà" come fine e mezzo dell'educazione stessa, condizione metodologica che sta alla base di ogni processo di realizzazione personale e sociale, di cambiamento e miglioramento della propria situazione.

❖ **Condivisione:** la Cooperativa riserva un'attenzione primaria al valore della persona e alla relazione che con essa si instaura: ciò è valido sia per quanto riguarda il rapporto tra membri della cooperativa ed utenti, che tra colleghi. Questa dimensione è di fondamentale importanza per una crescita del singolo e del gruppo. Così come la si vive soggettivamente, si desidera viverla come gruppo (équipe, assemblea) e quindi assumerla anche come modo di proporsi all'esterno. Come strumento concreto si privilegia la dinamica delle relazioni interpersonali che evolvono nell'esperienza di ogni giorno, accettando appieno la dimensione della quotidianità, dell'ordinarietà, ancorando l'esperienza al contesto socio-culturale ed alla storia del territorio.

❖ **(Contrasto alla) normalizzazione:** la Cooperativa cerca di monitorare con particolare

attenzione il processo di normalizzazione, ossia la tendenza della società e dell'opinione pubblica a considerare fenomeni causanti sofferenza e disagio, quali tossicodipendenza, disagio giovanile, discriminazione su base di sesso, religione, provenienza geografica, come fatti normali e quotidiani del vivere comune.
Questo processo, se da una parte può favorire la riduzione di pregiudizi e allarmismi infondati, dall'altra può portare all'assistenzialismo, alla cronicizzazione del fenomeno e all'abbassamento della guardia rispetto alla sofferenza delle persone che li vivono sulla loro pelle.

❖ **Pluralismo:** la Cooperativa considera il pluralismo come valore di riferimento fondamentale del suo essere e del suo operare, fonte di ricchezza e continuo stimolo ad una dialettica interna efficace e costruttiva. In questo senso tutte le opinioni sono valorizzate nei momenti di riflessione e decisionali interne, nella ricerca di linee comuni tra Direzione e dipendenti, nel rapporto con la Comunità territoriale. Il pluralismo è innanzitutto promozione e salvaguardia delle istanze specifiche che ogni persona e ciascun progetto porta in sé, e cioè:

- Pluralismo di valori, soprattutto quelli di libertà, rispetto dell'altro/a in tutte le sue differenze e dignità che sono le condizioni necessarie perché possa esistere la considerazione dell'altra persona nella relazione e quindi per la crescita e il cambiamento.
- Pluralismo di indirizzo politico – ideologico. La cooperativa è apartitica ed ecumenica.
- Pluralismo di metodi di intervento. La pluralità dei metodi è resa necessaria dalla diversità degli interventi e degli interlocutori a cui ci rivolgiamo.

La Cooperativa si impegna a garantire, sia nell'ambito di eventi rivolti al personale interno sia nell'ambito dalla comunicazione esterna a carattere formativo o informativo, il rispetto e la valorizzazione delle posizioni espresse da donne e uomini, promuovendo una presenza equilibrata di relatrici, relatori e portavoce, così da favorire il pluralismo di percezioni, punti di vista e opinioni.

❖ **Linguaggio inclusivo:** il rispetto per la persona passa anche attraverso corrette modalità comunicative. La Cooperativa adotta un linguaggio corretto, inclusivo e non discriminatorio, con l'indicazione della declinazione tanto maschile quanto femminile dei termini, nei rapporti interni, all'esterno e nelle azioni di marketing, al fine di ridurre al minimo mancanze di rispetto e diffusioni di inutili stereotipi di genere.

❖ **Parità di trattamento:** la Cooperativa garantisce la piena parità di trattamento tra persone di differente sesso e genere. Questo aspetto di attenzione si riflette: in fase di selezione del personale, con annunci rivolti ad ambo i sessi a prescindere dalle mansioni indicate; nell'aspetto retributivo, garantendo una medesima retribuzione a parità di mansione, orario ed anzianità lavorativa; nei processi di mobilità interna (verticale ed orizzontale).

❖ **Formazione:** la Cooperativa considera l'informazione, l'autoformazione, la formazione e l'accesso alla consulenza come strumenti imprescindibili per la crescita personale e collettiva nonché professionale ed umana. A tale scopo vengono organizzati periodicamente momenti informativi e formativi, valorizzando le potenzialità e le conoscenze di ogni socio/a, di ogni lavoratore/trice e di ogni équipe di lavoro.
La cooperativa ritiene queste attività importanti non solo per gli/le operatori/trici e soci/e legati/e ai propri servizi, ma anche per volontari/e, stagisti/e o tirocinanti e chi ad altro titolo entra in rapporto con essa e pertanto facilita e valorizza la possibilità di studiare e lavorare contemporaneamente.
La cooperativa considera più efficaci i criteri di formazione e consulenza che utilizzino metodologie teoriche attive ed esperienziali, capaci di trasformare l'interazione tra le persone in momento creativo, nel quale l'invenzione risulta essere un efficace momento di apprendimento e all'interno del quale le persone possano sentirsi libere di esprimersi.
Facilitare e stimolare la partecipazione dei/delle propri/e soci/e e operatori/trici a momenti formativi esterni inerenti alle diverse tematiche professionali, anche con approcci teorici diversi, è non solo essenziale per noi, ma significa ottimizzare le risorse esistenti sul territorio e ci permette di promuovere un confronto di convincimenti, metodologie e stile di intervento sia al nostro interno che con altre realtà affini.
Come anticipato, la cooperativa considera la formazione non solo come uno strumento professionalizzante, ma anche come un'occasione di crescita personale e umana. Per questo motivo durante l'anno sono dedicati vari incontri formativi per i/le soci/e volti alla trattazione di temi di comune interesse, come la comunicazione, l'inclusione, la parità di genere e la non discriminazione.

❖ **Attività di prevenzione:** la Cooperativa monitora periodicamente i rischi correlati alle attività svolte e agli ambienti lavorativi, in particolare con riguardo al rischio di molestie, violenze o aggressioni di genere; mette a disposizione a tutti i/le dipendenti gli strumenti di segnalazione adeguati (reperibili a tutti ed approfonditi nell'apposito regolamento); raccoglie periodicamente i feedback del personale per valutare il clima e i rapporti tra colleghi/e; organizza momenti formativi per il personale, che possano servire altresì per aumentare la consapevolezza e la sensibilità sul tema; almeno una volta l'anno e ogni qualvolta sia soggetta a revisione, diffondono all'interno della Cooperativa la Politica per la Parità di Genere e alle proprie parti interessate tramite pubblicazione sul sito internet, affissione presso servizi e uffici e, per quanto appropriato, tramite invio della stessa per canali interni.

Il CDA di Cosmo, credendo fermamente che la valorizzazione della persona, delle differenze e della parità di trattamento in ogni sua forma sia un processo imprescindibile per raggiungere un successo

duraturo, si impegna:

- al pieno coinvolgimento equo e non discriminatorio, dei/delle soci/e dipendenti e di tutti i/le collaboratori/trici alla vita della Cooperativa;
- a valutare e riesaminare costantemente il Sistema a tutela della Parità di Genere, monitorando il clima interno mediante questionari e riadattando l'impianto documentale e regolamentare a seconda delle variazioni in essere, verificandone l'efficacia e monitorando il raggiungimento degli obiettivi dati;
- a documentare, rendendola disponibile a tutti/e, la presente Politica per la Parità di Genere, riesaminandola periodicamente e diffondendola rinnovata a tutto il personale della cooperativa.