



Piano di Comunicazione per la Parità di Genere 2023

Premessa

La Cooperativa ritiene che lo sviluppo di una cultura del lavoro che promuova la parità di genere nelle sue diverse declinazioni e modalità, oltre generare 'valore sociale' sempre più oggetto di riconoscimento istituzionale e comunitario, costituisca per le persone che operano in C.RE.A. un elemento importante di benessere e, nel contesto socio-economico nel quale la Cooperativa opera, sia un fattore importante di sviluppo, coerente con la missione e visione della Cooperativa stessa.

Da questo punto di vista, la Cooperativa ritiene che la comunicazione sia essenziale per diffondere e promuovere la parità tra i generi, dar conto delle azioni specifiche intraprese, dei risultati conseguiti in materia di parità di genere e per sensibilizzare e coinvolgere stakeholder interni ed esterni su questo tema.

Le parti interessate

Di seguito sono definite le principali parti interessate interne ed esterne delle attività di comunicazione inerenti alla parità di genere.

Parti interessate interne	Parti interessate esterne
Soci/socie della Cooperativa	Beneficiari delle prestazioni erogate
Dipendenti della Cooperativa	Familiari e rappresentanti legali dei beneficiari delle prestazioni erogate
Altri collaboratori/collaboratrici della Cooperativa	Consiglieri/e di parità di genere e per le pari opportunità degli EE.LL. e della Regione Toscana
Volontarie e volontari	Legacoop sociali
Volontarie e volontari SCU/SCR	Organizzazioni sindacali
Componenti organi sociali (CdA, Collegio dei revisori dei conti,	Enti committenti
Organismo di vigilanza ex D.Lgs 231/01	Istituzioni pubbliche e private con le quali la Cooperativa intrattiene relazioni stabili (es. Istituti comprensivi, A.USL, SdS, Fondazioni, Associazioni del terzo settore locale, Cescvot
Consulenti funzionali (RSPP, RAQ, Consulente del lavoro, medico competente)	Ente di certificazione (RINA SpA)

Pianificazione

Obiettivo	Azioni	Risorse	Indicatori
Aumentare la diffusione della Politica per la qualità per l'ambiente e per la parità di genere per i diversi stakeholders con particolare attenzione agli aspetti di equità di trattamento contrattuale ed economico nonché di inclusione dei generi all'interno della Cooperativa	<ul style="list-style-type: none"> Richiamo della politica di genere nell'ambito delle carte del servizio della Cooperativa 	<ul style="list-style-type: none"> Modifica carte del servizio Stampa carte del servizio Pubblicazione online 	<ul style="list-style-type: none"> Carte del servizio rimesse in nuova revisione aggiornata Diffusione presso i servizi (distribuzione a utenti) e tramite sito web (per gli altri stakeholders)
Sottoporre a revisione i contenuti sui canali di comunicazione della Cooperativa mediante analisi di contenuti (linguaggi – immagini) per adeguarli ad una comunicazione neutrale e maggiormente in linea con gli obiettivi strategici di parità di genere	<ul style="list-style-type: none"> Revisione contenuti (pagine web, immagini ecc.) Miglioramento contenuti fissi comunicazione web e social in ottica promozione parità di genere Introduzione di una modalità di revisione interna delle comunicazioni per valutazione del rispetto della neutralità 	<ul style="list-style-type: none"> Analisi dei contenuti Revisione contenuti fissi di pagine web e social Introduzione procedura operativa per revisione comunicazioni 	<ul style="list-style-type: none"> Report di analisi realizzato Modifiche apportate in base alle analisi prodotte Procedura operativa introdotta a sistema
Diffusione dell'informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022	<ul style="list-style-type: none"> Diffusione dell'informativa integrata all'interno del bilancio sociale Diffusione del bilancio sociale tramite sito web e iniziativa pubblica 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborazione e diffusione del bilancio sociale con impiego di risorse interne del personale Organizzazione iniziativa pubblica 	<ul style="list-style-type: none"> Pubblicazione online del bilancio sociale Livello quantitativo di partecipazione ad iniziativa pubblica di presentazione del bilancio sociale
Potenziare la comunicazione relativa al valore e all'importanza	<ul style="list-style-type: none"> Sottoporre a revisione i materiali informativi e di 	<ul style="list-style-type: none"> Analisi dei materiali informativi Attivazione dei 	<ul style="list-style-type: none"> Materiali informativi (pagine web, carta)

dell'inclusione socio-lavorativa di soggetti appartenenti a categorie svantaggiate	comunicazione delle attività della sezione B di CREA	referenti interni alla sezione B	servizi/foglio informativo) revisionati
Migliorare la comunicazione interna sulle politiche di welfare aziendale che – in base alla consultazione dei soci della Cooperativa – saranno introdotti per i dipendenti CREA	<ul style="list-style-type: none"> • Riunioni per consultazione con i soci presso i diversi servizi CREA • Analisi delle opportunità da poter attivare e valutazione di fattibilità • Determinazioni riguardo a misure di welfare aziendale da introdurre • Comunicazione interna ai soci / dipendenti delle determinazioni assunte 	<ul style="list-style-type: none"> • Riunioni e incontri con i soci • Analisi opportunità di welfare aziendale • Budget da stanziare per misure di welfare aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> • Attivazione dell'ascolto presso tutti i servizi (n. riunioni svolte/n. servizi) • Invio informativa interna ai soci relativa alle misure di welfare aziendale adottate
Adeguare al linguaggio neutrale e rispettoso del genere la documentazione di sistema qualità ambiente e parità di genere	<ul style="list-style-type: none"> • Sottoporre a revisione la documentazione del SGI (MQ, procedure, protocolli ecc.) • Rimissione della documentazione aggiornata con correzioni / integrazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei contenuti • Piano delle modifiche • Attivazione RAQ per modifiche al sistema 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentazione sistema integrato revisionata

La responsabilità dell'attuazione delle azioni è demandata alla Direzione e al Responsabile progettazione in qualità di referente interno per la comunicazione della Cooperativa. Sulla base delle specifiche azioni saranno coinvolti responsabili delle singole funzioni interessate dalle azioni da intraprendere.

Coinvolgimento delle rappresentanze sindacali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità

Ai fini del coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità e per consentire loro di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere all'impresa, C.RE.A. in qualità di datore di lavoro fornisce annualmente nell'ambito del bilancio

sociale, anche sulla base delle risultanze dell'audit interno, un'informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022.

Le rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, qualora sulla base dell'informativa aziendale di cui sopra e dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198, rilevassero anomalie o criticità, potranno segnalarle all'organismo di valutazione della conformità che ha rilasciato la certificazione della parità di genere, previa l'assegnazione alla Cooperativa di un termine non superiore a 120 giorni, per la rimozione delle stesse.

Coerenza della comunicazione con politiche e pianificazione strategica

Il presente piano stabilisce obiettivi ed azioni affinché la comunicazione di C.RE.A. sia coerente con i principi della politica per la qualità, l'ambiente e la parità di genere e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico per la parità di genere.

Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile

La Cooperativa C.RE.A., come le altre aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti è tenuta a redigere, con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, c.d. Codice delle Pari opportunità, come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162).

La Cooperativa ha ottemperato all'obbligo di redazione e trasmissione di tale rapporto nel corso dell'anno 2022 entro le scadenze previste. Sulla base delle modalità ed entro le scadenze che saranno al tempo previste, si impegna inoltre ogni due anni, alla sua trasmissione tramite l'applicativo reso disponibile dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Diffusione del Piano di Comunicazione

Il Piano è diffuso tramite il sito web della Cooperativa e tramite i Coordinatori dei servizi a tutto il personale, in occasione della trasmissione del bilancio sociale della Cooperativa.

Validità del Piano di comunicazione

Il presente piano ha validità fino al 31.12.2023

Viareggio, 08.05.2023

La Direzione

