

Piano di Comunicazione per la Parità di Genere 2024-2025

C.RE.A soc. cooperativa sociale

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, Cesvot
Consulenti funzionali (Organo di staff, RSPP, RAQ, Consulente del lavoro, medico competente)	Ente di certificazione (RINA SpA)

Nell'analisi del contesto e delle parti interessate sono specificate le aspettative e le esigenze delle parti interessate rilevanti.

Pianificazione

Obiettivo	Azioni	Risorse	Indicatori	Responsabilità	Tempi di attuazione
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) 	RAQ Coordinatori / Coordinatrici	31 Ottobre 2024
Sottoporre a revisione periodica 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 	<ul style="list-style-type: none"> Analisi dei contenuti Revisione contenuti fissi di pagine web e social 	<ul style="list-style-type: none"> Report di analisi realizzato Modifiche apportate in base alle analisi prodotte 	Presidente Responsabile risorse umane Comitato Guida	30 settembre 2024 31 gennaio 2025

<p>Diffusione dell'informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022</p>	<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 • Assemblea Soci per approvazione bilancio sociale 2024 	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione online del bilancio sociale • Livello quantitativo di partecipazione ad iniziativa pubblica di presentazione del bilancio sociale • N. soci / socie partecipanti all'Assemblea 2025 	<p>Presidente Direttrice</p>	<p>30 novembre 2024 (Presentazione pubblica) 30 aprile 2025 (Assemblea Soci per approvazione bilancio sociale 2024)</p>
<p>Potenziare la comunicazione relativa al valore e all'importanza dell'inclusione socio-lavorativa di soggetti appartenenti a categorie svantaggiate</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzare una carta del servizio / brochure promozionale dei servizi CREA B 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei materiali informativi esistenti • Attivazione dei referenti interni alla sezione B • Elaborazione e redazione del documento promozionale • Diffusione presso clienti / potenziali clienti 	<ul style="list-style-type: none"> • Carte del servizio / Brochure realizzata • N. copie materiale distribuito a clienti / leads 	<p>Referenti interni CREA B Presidente Direttrice</p>	<p>31 agosto 2024 Elaborazione nuovi documenti 1 settembre 2024 - 30 aprile 2025 diffusione materiale promozionale</p>

<p>Pianificare iniziative pubbliche dedicate alla parità di genere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentazione bilancio sociale 2024 • Seminario annuale sulla parità di genere • Partecipazione ad eventi esterni organizzati da Enti terzi sulla parità di genere 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione e promozione della giornata di presentazione del bilancio sociale • Analisi opportunità di welfare aziendale • Budget da stanziare per misure di welfare aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentazione pubblica del bilancio sociale • Realizzazione di un evento seminariale di approfondimento sulle tematiche di parità di genere • Partecipazione paritaria come relatori e partecipanti nei dibattiti e nelle occasioni pubbliche tra M/F 	<p>Presidente Direttrice Comitato Guida</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 30 novembre 2024 (Presentazione pubblica bilancio sociale) • 31 gennaio 2025 (evento seminario su parità di genere) • Eventi organizzati da enti terzi (da definire sulla base delle opportunità specifiche)
<p>Realizzare una campagna di comunicazione content sulle pagine social della Cooperativa in materia di parità di genere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ideazione e pianificazione operativa della campagna • Produzione contenuti social media (Post, Immagini) • Attivazione e lancio della campagna • Monitoraggio insight • Interazioni ai post 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi target, finalità e linea editoriale • Piano della pubblicazione dei contenuti social • Insight Facebook 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentazione sistema integrato revisionata 	<p>Presidente Responsabile risorse umane Comitato Guida</p>	<p>Pianificazione della campagna entro 31 luglio 2024</p> <p>Realizzazione campagna a partire dal 1 settembre 2024 fino al 30 aprile 2025 con contenuti pubblicati a cadenza almeno quindicinale</p>

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 si impegna ad ottemperare all'obbligo di redazione e trasmissione di tale rapporto nel corso dell'anno 2024 entro le scadenze 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 e le Coordinatrici 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 30.04.2025

Viareggio, 15.05.2024

La Direzione

