



ARTEVENTI Società Cooperativa
Via Emilia, 77
33100 UDINE (UD)
P.I. 02042820304
www.arteventiudine.it
info@arteventiudine.it

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Stato revisioni Documento	
Versione	Data
00	07 Aprile 2025



ARTEVENTI Società Cooperativa
Via Emilia, 77
33100 UDINE (UD)
P.I. 02042820304
www.arteventiudine.it
info@arteventiudine.it

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Arteventi Società Cooperativa, in virtù del suo storico lavoro in ambito culturale ed educativo, ha sviluppato una sensibilità e maturità al tema della parità di genere attuando politiche e pratiche volte a favorire l'uguaglianza di trattamento e di opportunità per tutto il personale e i/le collaboratori/trici esterne, indipendentemente dal genere con altresì una rappresentanza sia femminile che maschile ai livelli decisionali dell'azienda.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la Cooperativa ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale di tutto il personale e in particolare del genere meno rappresentato, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare sia l'empowerment femminile che maschile.

Il conseguimento della certificazione per la Cooperativa costituisce un ulteriore tassello nel percorso di implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare *policy* idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici che l'organizzazione ha già fatto propri nel corso degli anni.

Trattasi di una scelta che esprime l'impegno costante della Cooperativa a creare un ambiente di lavoro imparziale e inclusivo, in cui donne e uomini abbiano pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, nella consapevolezza che la promozione della parità di genere rappresenta un dovere morale nei confronti del proprio personale e dei/delle collaboratori/trici esterne.

Il conseguimento della certificazione per Arteventi esprime la volontà di cura, attenzione e valorizzazione del territorio in cui opera, creando buone prassi da poter portare anche verso l'esterno, nei confronti di utenti e committenti.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, ARTEVENTI SOC. COOP. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale del genere meno rappresentato (in questo momento quello maschile), valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment sia femminile che maschile.

ARTEVENTI Soc. Coop. – via Emilia, 77 (fr. Beivars) – 33100 Udine – tel.0432 566056 – FAX 0432 566635



ARTEVENTI Società Cooperativa
Via Emilia, 77
33100 UDINE (UD)
P.I. 02042820304
www.arteventiudine.it
info@arteventiudine.it

Il conseguimento della certificazione per Arteventi Soc. Coop. rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici. Si rileva che le politiche per la parità di genere possono essere influenzate dal fatto che, lavorando su appalto, c'è l'obbligo di riassorbimento del personale già presente; questo potrebbe portare ad un parziale squilibrio di rappresentatività. Inoltre, in alcuni particolari contesti, specialmente con i minori nella fascia d'età 0/3 anni, i committenti richiedono quasi esclusivamente personale femminile, in virtù di pregiudizi ancora molto forti da scardinare.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Arteventi Soc. Coop., sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Arteventi Soc. Coop. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione di ambo i generi al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ Rifiuto degli agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.
- ✓ Promozione di una visione inclusiva al fine di valorizzare ed integrare il genere meno rappresentato al fine di permettere il pieno sviluppo del personale e fornire all'utenza un diversificato e migliore servizio (es. presenza di personale sia femminile che maschile nelle attività animative con l'infanzia)



ARTEVENTI Società Cooperativa
Via Emilia, 77
33100 UDINE (UD)
P.I. 02042820304
www.arteventiudine.it
info@arteventiudine.it

- ✓ Rifiuto di ad ogni qual si voglia forma di discriminazione legata a genere, orientamento sessuale, etnia e appartenenza religiosa E promozione di una modalità di integrazione operativa nei servizi svolti per valorizzare le diversità

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Arteventi Soc. Coop. ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Arteventi Soc. Coop. si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment di entrambi i generi, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile e maschile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment di entrambi i generi.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)



ARTEVENTI Società Cooperativa
Via Emilia, 77
33100 UDINE (UD)
P.I. 02042820304
www.arteventiudine.it
info@arteventiudine.it

2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da ARTEVENTI SOC. COOP. sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Arteventi soc. coop. durante la selezione del personale non effettua alcun tipo di discriminazione. Gli annunci per la ricerca vengono pubblicati senza riferimento alcuno al genere. Le pratiche vengono assunte e vengono portate a termine applicando le retribuzioni previste dai vari CCNL applicati all'interno della Cooperativa in relazione alla mansione specifica, senza alcuna differenziazione tra donna e uomo.

Nello specifico vengono seguiti i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti, tenuto conto del settore di riferimento;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di *business unit*, di riporto al vertice e con delega al *budget*, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.



ARTEVENTI Società Cooperativa
Via Emilia, 77
33100 UDINE (UD)
P.I. 02042820304
www.arteventiudine.it
info@arteventiudine.it

- I criteri adottati per la selezione del personale con contratto di lavori subordinato vengono applicati anche nelle ipotesi di selezione dei/delle collaboratori/trici esterne con contratti di lavoro parasubordinato e/o autonomo.

Gestione della carriera

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di *leadership* di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere è visto come sicurezza e *comfort*;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di *leadership* nel genere;
- Almeno 1/3 del CdA deve essere rappresentato dal genere femminile;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il *turnover* in base al genere fatti salvi i casi di licenziamenti disciplinari o di mansioni ricoperte da un unico genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale.

Equità salariale

- La retribuzione del personale è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di *benefit* e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di *benefit*, per trasparenza, sono illustrate chiaramente al personale;
- I criteri di retribuzione, premi e *benefit* sono documentati;
- A chiunque del personale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità retributive.

Genitorialità, cura

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;



ARTEVENTI Società Cooperativa
Via Emilia, 77
33100 UDINE (UD)
P.I. 02042820304
www.arteventiudine.it
info@arteventiudine.it

- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a e/o prendersi cura di altri soggetti che necessitano di cura);

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- Le misure *work life balance* sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il *part time*, la flessibilità degli orari e lo *smart working*, ove quest'ultimo sia possibile con la mansione svolta nell'ambito del settore in cui l'organizzazione opera o il personale svolge la propria attività lavorativa

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

- I rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- L'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie è presente e di essa è data adeguata informativa alle parti interessate;
- L'organizzazione garantisce assoluta tutela alle persone segnalanti rispetto a successive eventuali ritorsioni;
- L'organizzazione analizza e persegue eventuali episodi di abusi e molestie;
- L'organizzazione promuove lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere e rispetto a tutte le forme di diversità.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.