

DOCUMENTO DI SISTEMA

Politica Parità di genere

VISIONE STRATEGICA

La cooperativa sociale Oasis nasce come assunzione di responsabilità da parte di socie e delle socie di fonte ai temi della Centralità della persona e delle Pari Opportunità nel mondo del lavoro.

Si costituisce come cooperativa di Tipo B proprio per garantire che a persone portatrici di fattori di svantaggio (disabilità, percorsi di detenzione, dipendenza da sostanze, ...) non fosse preclusa la possibilità di avere accesso al lavoro e di sviluppare percorsi lavorativi rispettosi delle loro fragilità e pensati per valorizzare le loro capacità.

MISSION

Questi tratti sono chiaramente delineati nella Mission della Cooperativa.

La Cooperativa Sociale Oasis favorisce una serie di interventi volti alla promozione umana ed all'integrazione sociale attraverso il lavoro e alla costruzione di relazioni significative con le comunità di appartenenza dei soggetti svantaggiati, volti al conseguimento degli scopi sociali posti statutariamente nel rispetto di alcuni riferimenti importanti che ne caratterizzano l'attività quotidiana:

- **centralità**, rispetto alle attività quotidiane, alla pianificazione ed alle strategie di sviluppo, della persona con le sue specifiche peculiarità: in particolare con le sue capacità e le sue possibilità
- **consapevolezza** costante del fatto di essere momento di transizione fra disagio e normalità, unita all'impegno di favorire il passaggio delle persone inserite verso il mercato ordinario del lavoro in conseguenza dell'acquisizione di conoscenze, competenze e capacità che consentano loro di superare la soglia di accesso a quello stesso mercato
- **garanzia** della massima attenzione alla qualità (più che alla quantità) degli inserimenti lavorativi, operando con attenzione sulla qualità del clima e delle relazioni fra tutti i lavoratori e sulla qualità dei progetti individualizzati di inserimento lavorativo
- **capacità** di raggiungere e di mantenere un punto di equilibrio fra gli inserimenti lavorativi attivati ed i livelli di competitività economica in modo da ottimizzare il rapporto fra la produttività della Cooperativa ed il ruolo sociale svolto dalla Cooperativa stessa
- **capacità** di creare e, quindi, di essere una realtà lavorativa in grado di 'condividere', valorizzando le risorse dei soggetti che trovano accoglienza in essa, soggetti spesso posti ai margini del mercato del lavoro
- **promozione** di modalità atte a favorire la partecipazione attiva della base sociale, e dei soci lavoratori in particolare, contraddistinta da una condivisione di responsabilità nella gestione delle attività quotidiane così come nei momenti decisionali e di attivazione di nuove strategie di intervento all'interno della Cooperativa stessa e/o sul territorio

LA SFIDA POSTA DALLA PARITÀ DI GENERE

Il tema delle Pari Opportunità è quindi componente centrale dell'identità di Oasis. È un tema che nel corso del tempo ha allargato il suo campo di applicazione in particolare con riferimento alla Parità di genere. Questione che

interpella la cooperativa sotto diverse prospettive: come valorizzare maschile e femminile nella governance aziendale? Quali opportunità dare alle donne, soprattutto quelle con fragilità, di inserirsi nel mondo del lavoro?

La presenza femminile in Oasis è andata crescendo, rispetto a tutti gli ambiti dell'organizzazione, così come sono andate aumentando le azioni, dirette ed indirette, di promozione dell'inclusione sociale, del riconoscimento del valore delle differenze in cui la cooperativa si è impegnata, segno di una sensibilità che è andata via via maturando all'interno della cooperativa.

Già nel 2025 il Consiglio di amministrazione ha voluto declinare la propria Politica aziendale con riferimento non solo alla Qualità del servizio erogato, alla Soddisfazione del cliente e al rispetto dell'Ambiente, ma anche alla promozione della Parità di genere, dando così avvio ad un percorso di riflessione e sviluppo che rendesse Oasis riconoscibile e attiva rispetto a questa tematica.

Tale percorso in questo tempo si è sviluppato, ha definito le proprie frontiere e si è dato concreti strumenti di lavoro. Da qui la necessità di una nuova revisione della Politica di Parità di genere per definire con maggior forza e chiarezza posizione e impegni che la cooperativa OASIS assume.

OBIETTIVI SULLA PARITÀ DI GENERE

In osservanza della propria vision e della propria missione, al fine di viverli nella contemporaneità, Oasis 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 delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile. Di seguito si riportano obiettivi ed impegni concreti della cooperativa.

La Cooperativa persegue i seguenti obiettivi:

- Garantire Pari opportunità di trattamento nella selezione e nella gestione del rapporto di lavoro senza discriminazioni di genere
- Creare un contesto di lavoro in cui vengano valorizzate le competenze, le prospettive e le potenzialità individuali
- Promuovere un ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al rispetto reciproco tra persone e dei ruoli organizzativi
- Favorire l'inclusione e la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate in dette tematiche
- Sostenere attività culturali e sociali che promuovono un cambiamento verso la parità di genere e l'inclusione e comunicare adottando un linguaggio inclusivo
- Prevenire e contrastare ogni forma di molestia e abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro e a perseguire accertati comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere

IMPEGNI SULLA PARITÀ DI GENERE

Per il conseguimento degli obiettivi esposti Oasis si impegna a:

- Garantire che i processi di gestione del personale, relativi ai diversi stadi del ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione, siano basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità
- Investire in azioni di informazione/formazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità, della Parità di genere perché siano cultura condivisa e radicata a tutti i livelli dell'organizzazione
- Garantire equità remunerativa fra i generi

- Adottare misure a tutela della conciliazione dei tempi di vita-lavoro e della genitorialità, a partire dalla garanzia del medesimo ruolo al rientro dalla maternità e della paternità
- adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per far emergere e contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità
- Farsi promotrice o collaborare ad eventi organizzati in cui vi sia un'equa rappresentazione dei generi
- garantire che la propria comunicazione eviti stereotipi di genere, sia rispettosa delle diversità e promotrice dell'empowerment femminile ed essere vigile che lo stesso avvenga da parte propri partners e fornitori

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

La Politica generale sulla parità di genere, come la Politica aziendale della quale è parte integrante, è oggetto di valutazione dell'idoneità e della necessità di revisione, da parte della Direzione in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, chiamati a tradurla in obiettivi e azioni attraverso il Piano strategico ed il suo monitoraggio.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

La Politica sulla Parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna, la pubblicazione sul sito istituzionale, l'affissione in sede.

Cooperativa sociale Oasis ONLUS

Data

25/06/2026
