	PDR 06 - INFORMATIVA SUL SISTEMA PER LA PARITÀ DI GENERE	REV. 0
		15/11/2024

Agorà, come la gran parte delle cooperative sociali di tipo A, è una cooperativa al “femminile” dove la componente di genere ha avuto un andamento costante negli anni, sia in relazione alla totalità delle persone impiegate che alla base della composizione sociale.

I valori della diversità, dell’inclusione e la parità di genere, sono valori fondanti della Cooperativa, esattamente come il rispetto dei diritti e della libertà di espressione delle nostre persone. Abbracciare i valori cooperativi significa impegnarsi per evitare ogni forma di discriminazione e disuguaglianza, considerare le differenze motivo di accrescimento, ritenere che il contributo di ciascuno possa migliorare l’ambiente di lavoro e garantire il rispetto delle singole identità. Sulla base di ciò, Agorà non tollera alcuna forma di intimidazione, offesa, persecuzione, molestia così come nessun tipo di discriminazione in base a sesso, orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, stato civile, gravidanza e maternità, disabilità, fede religiosa, età, posizione sociale e convinzioni personali, appartenenza sindacale o altro.

Partendo dalla convinzione che una cultura del lavoro che promuova la parità di genere sia un elemento importante per il benessere interno, ma anche un fattore di sviluppo culturale utile per contribuire ad innescare meccanismi virtuosi capaci di produrre un cambiamento diffuso nella società, nel 2024 abbiamo iniziato un percorso formale sulla Parità di Genere. Questa scelta ci ha portati a marzo 2025 ad ottenere, attraverso l’ente certificatore RINA Spa, la **Certificazione per la Parità di Genere** relativa alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, con un ottimo punteggio di valutazione (80,25 punti su 100). La certificazione ha una durata triennale e prevede degli audit annuali di monitoraggio. Il mantenimento della stessa, inoltre, è soggetto alla capacità dell’organizzazione di mettere in essere azioni di miglioramento continuo che dimostrino un percorso in divenire di crescita e di sviluppo sul tema.

Il documento “**Politica per la Parità di genere**”, diffuso all’interno di tutte le nostre equipe con un momento formativo dedicato e disponibile sul sito web aziendale e nell’ area riservata del gestionale paghe, è il documento che orienta l’intero Sistema di Gestione per la Parità di Genere e col quale si intende assicurare alle nostre Persone, uguaglianza in termini di inclusione, trattamento contrattuale ed economico, percorso professionale, attenzione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro. La Politica è correlata ad altri due documenti

- **la Policy sulla conciliazione vita-lavoro**
- **le linee guida sul linguaggio inclusivo,**

che nascono per ribadire sia l’importanza data dall’ organizzazione alle tematiche della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro delle persone, sia l’importanza data alla comunicazione interna ed esterna, una comunicazione che sia rispettosa delle singole sensibilità, inclusiva, accogliente e più gender-neutral possibile.

La scelta di fare cultura per la parità di genere ci ha spinto nel corso degli anni a sviluppare molte iniziative pubbliche sul tema nonché Campagne informative e di sensibilizzazione interne attraverso i social network, il sito e la newsletter aziendale, nell’ intento di raggiungere più persone possibile. A partire dal 2024 e per tutto il 2025 sono stati portati avanti diversi percorsi formativi interni sul tema parità di genere pensati su più livelli di approfondimento. La

	PDR 06 - INFORMATIVA SUL SISTEMA PER LA PARITÀ DI GENERE	REV. 0
		15/11/2024

campagna formativa proseguirà anche per il 2026 con almeno due differenti percorsi di **formazione**, uno breve, specifico e centrato solo sulla parità di genere disponibile per i neoassunti, uno di più ampio respiro avente come tema centrale il benessere organizzativo ma con un focus importante sulla comunicazione inclusiva e bias comunicativi di genere, i carichi invisibili e gli stereotipi nei ruoli di gruppo, la valutazione libera da bias e pregiudizi ecc.

La responsabilità di monitorare il Sistema di gestione per la parità di genere, fornendo indicazioni e linee di indirizzo, nonché suggerimenti per il miglioramento complessivo dello stesso, è in capo al **Comitato Guida**, nominato con delibera del CDA e che oggi risulta essere così composto:

- Samuele Bozzoni: Responsabile Risorse Umane (Project manager),
- Michelle Giliberti: Area Servizi al Lavoro e inclusione (vice project manager),
- Valeria Laporta: ufficio compliance
- Ludovico Lias: RSPP
- Arianna Novelli: Responsabile Area servizi per il lavoro ed inclusione
- Manuela Pascucci: Responsabile Ufficio Paghe,
- Alessandra Grasso: Responsabile comunicazione
- Franco Iannacchino: Presidente

Il Comitato Guida può essere contattato per suggerimenti, considerazioni, idee, utilizzando i seguenti contatti:

sbozzoni@agoracoop.it

mgiliberti@agoracoop.it

Per quanto concerne il controllo del rischio di molestie e abusi in ambito lavorativo, nel corso del 2024 è stato revisionato il **Documento di Valutazione dei Rischi** della cooperativa, integrandolo con una valutazione del rischio di abusi/molestie sul luogo di lavoro, aggiornata nella seconda metà 2025.

Agorà ha inoltre un proprio canale Whistleblowing, ovvero un **canale di segnalazione**, inserito all'interno del sito aziendale disponibile per chiunque voglia segnalare illeciti (anche in forma anonima) ma anche eventuali molestie, abusi, atti discriminatori o altro

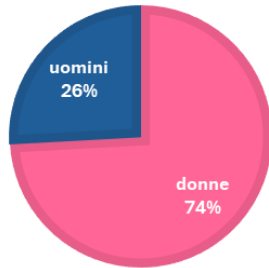
La percezione delle persone è una chiave di lettura fondamentale per comprendere l'efficacia del sistema creato, la rilevanza delle azioni messe in campo e la possibilità di miglioramento.

Per questo motivo annualmente chiediamo a tutti i dipendenti e a tutte le dipendenti di partecipare alla **survey interna** con domande specifiche sui temi della parità di genere. I risultati dell'ultima indagine hanno dimostrato un grandissimo interesse sul tema ed una situazione di generale soddisfazione rispetto agli aspetti cardine della parità di genere.

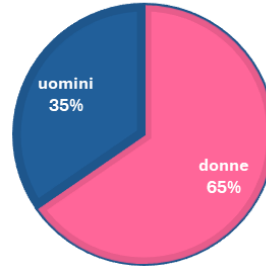
Volendo analizzare brevemente il personale in chiave di rappresentanza di genere al 31/12/2025, su 750 dipendenti, le donne si confermano in netta maggioranza, ovvero il 74%, un dato che resta comunque sotto la media nazionale che invece registra, nel settore di riferimento, una occupazione femminile pari a circa l'81 % del personale totale.

In ambito di **coordinamento**, la percentuale di donne rappresenta circa il 65% del totale.

DIPENDENTI



COORDINATOR*

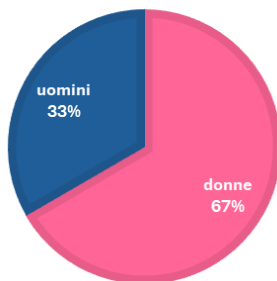


A livello di Governance della Cooperativa, quello che emerge è che, prendendo in considerazione l'Organo amministrativo, ovvero il **Consiglio di amministrazione** attualmente in carica, la presenza di donne (4 su un totale di 6 membri) è del 66%.

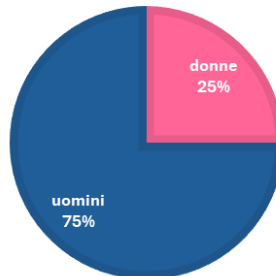
L'ambito di governance della cooperativa è, per scelta precisa, un luogo di responsabilità allargata e condivisa. La Direzione Generale e quella Tecnica si interfacciano in modo continuo e strutturato. Al loro interno il quadro risulta essere così composto:

- ✓ In **Direzione Generale** troviamo 3 uomini ed una donna (25% donne)
- ✓ In luogo di **Direzione Tecnica** intesa come prima linea di riporto al vertice abbiamo 5 donne (100% di donne).

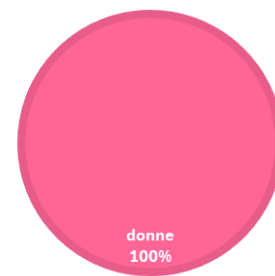
CDA



DG



DIREZIONE TECNICA



Per quanto riguarda l'attenzione all' equilibrio dei tempi di vita-lavoro e della sensibilità nei confronti dei carichi personali, la Cooperativa si pone da sempre in una posizione di ascolto e di accoglienza, verso lavoratrici e lavoratori che esprimano esigenze legate alla conciliazione degli impegni personali e lavorativi. La possibilità di mobilità interna, di richiedere forme di part-time reversibile e di avere, nei servizi che lo consentono, un orario di lavoro flessibile o la possibilità di lavorare da remoto, sono da sempre valori aggiunti che Agorà mette a disposizione delle proprie persone. La Cooperativa offre, inoltre, tariffe agevolate per la fruizione di alcuni servizi relativi alle attività di cura (asili nido, Assistenti famigliari, baby-sitter, centri estivi). Per quanto concerne la genitorialità riteniamo importante sensibilizzare a favore dei padri rispetto alla possibilità di usufruire dei congedi a disposizione per la gestione e la cura dei figli, per questo motivo a partire dal 2025 abbiamo esteso il **congedo di paternità aggiungendo due giorni** da godere alla paternità obbligatoria prevista per legge.

 cooperativa sociale	PDR 06 - INFORMATIVA SUL SISTEMA PER LA PARITA' DI GENERE	REV. 0
		15/11/2024

Aggiornamento del 28/01/2026