



**CROCE ROSSA ITALIANA
Comitato di Serre**

**POLITICA PER LA PARITÀ
DI GENERE E COLLEGATE**

SERRE 08/06/2026

01.POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

Croce Rossa Italiana Comitato di Serre ODV
Vicolo VI Roma SNC, 84028 Serre (SA)
E-mail: serre@cri.it pec: cl.serre@cert.cri.it
Tel: 0828974006
C.F. e P.IVA: 05211810659

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La Croce Rossa Italiana – Comitato di Serre ODV, fondata nell'ambito della rete nazionale della Croce Rossa Italiana, opera da oltre quarant'anni nel territorio della provincia di Salerno, rappresentando un punto di riferimento per le comunità degli Alburni, del Tanagro e della Valle del Sele. Svolge i propri compiti istituzionali nei 34 Comuni di competenza, realizzando attività socio-sanitarie, di emergenza, protezione civile, assistenza sanitaria, inclusione sociale, formazione e supporto alle persone vulnerabili.

Il Comitato realizza servizi e progetti afferenti ai seguenti ambiti:

- emergenza sanitaria e trasporto infermi;
- attività di telemedicina e prevenzione sanitaria;
- supporto sociale a persone fragili;
- inclusione sociale e contrasto alle vulnerabilità;
- attività formative e di sensibilizzazione;
- promozione della salute e del benessere della comunità;
- progetti rivolti a donne, anziani, minori e cittadini stranieri.

La missione del Comitato è promuovere la tutela della salute, l'inclusione sociale, la dignità della persona e il supporto alle fasce più vulnerabili della popolazione, attraverso attività svolte nel rispetto dei Principi Fondamentali della Croce Rossa.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la CRI di Serre 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.

Il conseguimento della certificazione per la CRI di Serre 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.

01.POLITICA DI PARITÀ DI GENERE



I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della Croce Rossa Italiana-Comitato di Serre OdV, 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 la CRI di Serre ODV 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 delle donne 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;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- ✓ promozione di progetti sociali rivolti all'inclusione e alla valorizzazione delle donne, come laboratori formativi e attività di sostegno sociale finalizzate allo sviluppo dell'autonomia personale e lavorativa.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione della CRI di Serre 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.

La Croce Rossa Italiana – Comitato di Serre ODV 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 femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ 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 femminile;
- ✓ a garantire pari opportunità nei processi di selezione, inserimento e crescita professionale;
- ✓ a prevenire qualsiasi forma di discriminazione, molestia o comportamento lesivo della dignità personale;
- ✓ a valorizzare le competenze femminili nei ruoli organizzativi, sociali e sanitari;
- ✓ a promuovere attività di sensibilizzazione sui temi della parità di genere e del rispetto della persona;
- ✓ a sostenere iniziative sociali rivolte all'inclusione femminile, anche attraverso progetti dedicati.

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

01.POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

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)
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 dalla CRI di Serre sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

La CRI di Serre garantisce processi di selezione e inserimento del personale e dei collaboratori improntati ai principi di imparzialità, trasparenza, inclusione e pari opportunità, senza alcuna discriminazione legata a genere, età, origine, nazionalità, religione, condizioni personali o sociali.

Il Comitato si impegna a:

- *adottare criteri di selezione basati esclusivamente su competenze, esperienze e capacità professionali;*
- *garantire pari opportunità di accesso ai ruoli organizzativi, sanitari, sociali e amministrativi;*
- *promuovere la presenza femminile anche nei ruoli di coordinamento e responsabilità;*
- *valorizzare la diversità e l'inclusione come elementi di crescita organizzativa;*
- *favorire percorsi di inserimento e partecipazione rivolti anche a persone in condizioni di vulnerabilità sociale;*
- *utilizzare una comunicazione rispettosa e inclusiva nei processi di selezione e reclutamento;*

- *prevenire qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta durante tutte le fasi di selezione, inserimento e gestione del personale.*

Gestione della carriera

La CRI di Serre promuove una gestione della carriera orientata alla valorizzazione delle competenze, delle capacità personali e professionali e delle attitudini individuali, garantendo pari opportunità di crescita e partecipazione.

Il Comitato si impegna a:

- *assicurare condizioni eque di accesso ai percorsi di crescita professionale e organizzativa;*
- *valorizzare il merito, le competenze e l'esperienza senza discriminazioni di genere;*
- *favorire la partecipazione delle donne ai ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza;*
- *promuovere attività formative e di aggiornamento accessibili a tutto il personale, ai collaboratori e ai volontari;*
- *sostenere percorsi di crescita personale e professionale attraverso attività di formazione continua;*
- *monitorare eventuali situazioni di disparità o ostacoli alla crescita professionale;*
- *favorire un ambiente lavorativo inclusivo, collaborativo e rispettoso delle diversità.*

Il Comitato riconosce inoltre il valore delle esperienze maturate nell'ambito delle attività sociali, sanitarie e di volontariato quale elemento di crescita personale e professionale della persona.

Equità salariale

La CRI di Serre si impegna a garantire equità e trasparenza nei trattamenti economici e contrattuali, nel rispetto delle normative vigenti, dei CCNL applicati e dei principi di pari opportunità.

Il Comitato si impegna a:

- *garantire parità retributiva a parità di ruolo, responsabilità, esperienza e competenze;*
- *adottare criteri trasparenti nella definizione degli incarichi e dei compensi;*
- *prevenire qualsiasi forma di disparità economica o discriminazione legata al genere;*



- *assicurare correttezza e uniformità nell'accesso agli incarichi retribuiti e alle opportunità professionali;*
- *valorizzare il contributo professionale e organizzativo di tutto il personale senza distinzione di genere;*
- *monitorare eventuali situazioni di squilibrio o disparità, promuovendo azioni correttive ove necessario;*
- *garantire condizioni contrattuali conformi ai principi di dignità, tutela e rispetto della persona.*

Genitorialità, cura

La CRI di Serre riconosce il valore della persona, della famiglia e delle esigenze di cura, promuovendo un ambiente lavorativo e organizzativo attento al benessere e all'equilibrio tra vita privata e attività professionale o di volontariato.

Il Comitato si impegna a:

- garantire il rispetto dei diritti legati alla maternità, paternità e genitorialità previsti dalla normativa vigente;
- favorire condizioni organizzative che consentano la conciliazione tra impegni familiari e attività lavorative o associative;
- promuovere un ambiente inclusivo e rispettoso delle esigenze personali e familiari;
- sostenere, compatibilmente con le esigenze organizzative, forme di flessibilità nella gestione degli orari e delle attività;
- prevenire qualsiasi forma di discriminazione collegata alla maternità, paternità o ai carichi di cura;
- valorizzare il rientro lavorativo dopo periodi di assenza legati alla genitorialità o all'assistenza familiare;
- sensibilizzare il personale e i collaboratori sull'importanza della condivisione delle responsabilità familiari e della cultura della cura.

Il Comitato promuove inoltre una cultura organizzativa fondata sul rispetto della persona, sull'ascolto e sulla tutela del benessere psico-fisico di lavoratori, volontari e collaboratori.

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

La CRI di Serre promuove un'organizzazione del lavoro orientata al benessere della persona, alla tutela dell'equilibrio tra vita privata e attività lavorativa o di volontariato e alla valorizzazione delle esigenze individuali e familiari.

Il Comitato si impegna a:

- favorire, compatibilmente con le esigenze organizzative e operative, modalità di lavoro flessibili e una programmazione condivisa delle attività;
- promuovere un ambiente lavorativo rispettoso dei tempi di vita personale e familiare;
- sostenere la conciliazione tra attività professionale, volontariato, studio e responsabilità familiari;
- garantire attenzione alle esigenze di cura, assistenza familiare e situazioni di particolare fragilità;
- promuovere una distribuzione equilibrata dei carichi di lavoro e delle responsabilità organizzative;
- favorire il dialogo e l'ascolto delle esigenze del personale, dei collaboratori e dei volontari;

prevenire situazioni di stress organizzativo e favorire il benessere psico-fisico delle persone.

Il Comitato riconosce il valore del benessere organizzativo quale elemento fondamentale per garantire qualità dei servizi, inclusione, partecipazione attiva e crescita della comunità associativa.

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

La CRI di Serre promuove un ambiente lavorativo, associativo e relazionale fondato sul rispetto della dignità della persona, della libertà individuale e dei principi di inclusione, correttezza e tutela reciproca.

Il Comitato non tollera alcuna forma di abuso, molestia, intimidazione, discriminazione o comportamento offensivo, sia esso di natura fisica, verbale, psicologica o digitale, nei confronti di dipendenti, volontari, collaboratori, utenti o partner.

Il Comitato si impegna a:

- prevenire ogni forma di violenza, molestia o comportamento lesivo della dignità personale;
- garantire un ambiente sicuro, inclusivo e rispettoso delle differenze;



- promuovere comportamenti improntati a correttezza, rispetto reciproco e linguaggio appropriato;
- sensibilizzare personale, volontari e collaboratori sui temi della prevenzione delle molestie e della discriminazione;
- contrastare fenomeni di abuso anche attraverso attività informative e formative;
- garantire la possibilità di segnalare eventuali comportamenti non conformi nel rispetto della riservatezza e della tutela della persona;
- adottare misure adeguate nei confronti di eventuali comportamenti contrari ai principi dell'organizzazione.

Il Comitato promuove inoltre una cultura organizzativa basata sull'ascolto, sul dialogo, sul rispetto della persona e sulla tutela del benessere psicologico e relazionale di tutti i soggetti coinvolti nelle attività associative e lavorative.

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.

Serre, 08/06/2026



Il Presidente
Dr. Giuliano D'Angelo

