

Politica per la parità di genere e l'inclusione della Cooperativa Progetto Crescita

Orientamenti strategici generali per la parità di genere

La Cooperativa Sociale Progetto Crescita (di seguito indicata come "Cooperativa") intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione valorizzando le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione, mantenendo processi di sviluppo dell'autonomia e delle competenze femminili conformando la propria organizzazione ai principi della UNI PDR 125:2022.

A questi fini la Coop. Progetto Crescita persegue il miglioramento continuo attraverso i seguenti orientamenti:

Tema 1 - Reclutamento, selezione e assunzione (Recruitment)

- Il reclutamento della persona candidata deve essere esercitato 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 questioni 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;
- la selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

Tema 2 - Gestione della carriera

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere/evitare ogni forma di discriminazione 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 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 nostro 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 anche in base al genere;
- le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

Tema 3 - Equità salariale

- La retribuzione delle persone 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;
- i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intera équipe;
- a chiunque in équipe è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

Tema 4 - Genitorialità e cura

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità e, a questi fini:

- la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di informazione continuativa;
- la cooperativa è attiva nel supportare con iniziative concrete le attività di caregiver prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo di legge;
- i rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini;
- il programma di welfare aziendale comprende iniziative a sostegno delle attività di caregiver dei dipendenti e delle dipendenti.

Tema 5 - 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 permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro compatibili e la partecipazione alle riunioni.

Tema 6 - Prevenzione di abusi e molestie (abuso fisico, verbale ed emotivo)

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso o molestia ed è attiva nella prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero, prevedendo:

- che i rischi relativi ad abusi e molestie sono individuati in specifico documento;
- che l'organizzazione pianifichi azioni di prevenzione in relazione a tali rischi;
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie tutelando le persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- che l'organizzazione analizzi e gestisca tempestivamente e con scrupolo eventuali episodi di abusi e molesti;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

Francesca Battistini - Presidente