



IL GRATICOLATO
Società Cooperativa Sociale

Via Buson, 7 - San Giorgio delle Pertiche (PD)

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Data di aggiornamento: 06/12/2024

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Il Graticolato Scs è una cooperativa sociale che dal 1988 opera nell'Alta Padovana per migliorare la qualità di vita delle persone disabili e svantaggiate residenti nel territorio, fornendo servizi socio-sanitari, educativi e assistenziali all'interno del Centro Paolo Sesto di San Giorgio delle Pertiche (PD). La sua base sociale è composta da 150 soci, fra cui soci-lavoratori, soci-volontari e soci-fruitori, ovvero i familiari delle persone disabili. Il Graticolato Scs è una cooperativa autonoma, costituita da persone che si uniscono volontariamente per soddisfare bisogni economici, sociali, culturali e le proprie aspirazioni.

È una società di proprietà comune e democraticamente controllata che nell'Alta Padovana, attraverso il Centro Paolo Sesto, costituisce un punto di riferimento nell'erogazione di servizi socio-assistenziali a favore dell'integrazione lavorativa delle persone disabili e svantaggiate residenti nel territorio.

Tutelare i diritti delle persone, dare dignità, autonomia e una maggiore qualità di vita, è la mission della cooperativa, che è fondata sui valori etici di onestà, trasparenza, responsabilità sociale, eguaglianza, solidarietà e autonomia.

Prendersi cura degli altri - in particolare delle persone più deboli - rappresenta una forma alta di impegno sociale che deve realizzarsi attraverso interventi competenti e in stile cooperativo (ognuno collabora con gli altri accettando i propri limiti e quelli altrui), superando quotidianamente l'intervento "mercenario" per diventare affidabile nel tempo e costruire relazioni che diano senso alla propria azione e a quella degli altri.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Il Graticolato S.c.s 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 Il Graticolato S.c.s 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.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Il Graticolato S.c.s 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 Il Graticolato S.c.s 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.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Il Graticolato S.c.s 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.

Il Graticolato S.c.s 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.

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)
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 Il Graticolato S.c.s sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Il processo di selezione deve garantire procedure atte a eliminare ogni forma di discriminazione e a contrastare i pregiudizi impliciti e i bias cognitivi. In particolare:

- la Direzione deve assicurare che il profilo professionale richiesto sia privo di qualsiasi elemento discriminatorio attraverso l'utilizzo di descrizioni neutre rispetto al genere.
- Raccolta e screening dei curriculum vitae devono mantenere, se reso possibile dalle condizioni del mercato di lavoro, l'equilibrio tra i generi, con la volontà di prediligere il genere meno rappresentato nell'unità organizzativa di inserimento, a parità di qualifiche ed esperienze professionali.
- I criteri di selezione devono essere le conoscenze acquisite nel periodo di formazione, le competenze professionali e tecniche eventualmente già sviluppate ed evidenziate dal curriculum e dal percorso aziendale. Per le figure a maggiore seniority sono valutate altresì le competenze chiave di leadership: visione e pensiero strategico relativamente al business e/o alle attività presidiate, orientamento ai risultati, competenze manageriali e organizzative.
- Nell'ambito dei colloqui, non devono essere rivolti al/la candidato/a eventuali quesiti che possano rappresentare fonte di discriminazione, quali ad esempio, domande su matrimonio, gravidanze, responsabilità di cura, ecc.

- Nella definizione dell'offerta economica viene perseguito l'obiettivo dell'equità salariale tra i generi. 2

Equità salariale

Il Graticolato scs persegue una politica retributiva equa, corretta e trasparente quale strumento di creazione di valore per le persone e consolidamento della reputazione e credibilità dell'azienda. L'azienda garantisce che tutti/e i/le dipendenti siano trattati/e equamente, senza distinzione né esclusione, anche in termini di retribuzione. Nel percorso di crescita professionale e retributivo legato al merito, il Graticolato scs si impegna a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente. L'adeguatezza e l'equità dei pacchetti retributivi è valutata periodicamente, anche attraverso l'analisi del posizionamento rispetto al mercato di riferimento e il supporto di consulenti esterni. Particolare attenzione è dedicata a monitorare gender pay gap, rapporto tra retribuzione base e remunerazione complessiva e individuazione degli interventi volti a ridurre, fino all'annullamento, gli eventuali scostamenti rilevati. A sostegno delle politiche di sostenibilità e di parità di genere intraprese dall'azienda, gli eventuali e futuri (se previsti) Mbo (premi per obiettivi) di tutti i livelli, includono obiettivi di sostenibilità e raggiungimento della parità di genere.

Genitorialità, cura

Il Graticolato scs riconosce il valore sociale della genitorialità e della cura e intende promuovere una cultura di assunzione di responsabilità genitoriale e di cura a prescindere dal genere. L'azienda definisce e implementa processi che non penalizzino le donne in quanto madri o caregivers e assicurino che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers. Al fine di promuovere e rimuovere gli ostacoli che ritardano la parità di Genere Il Graticolato scs è impegnato a:

- informare entrambi i genitori delle norme e delle opportunità che regolano i congedi di maternità e paternità;
- effettuare un colloquio pre e uno post-congedo di maternità per facilitare il distacco e il rientro al lavoro;

- promuovere il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- predisporre strumenti di flessibilità per assolvere ai compiti genitoriali e di cura;
- rendere disponibili sul portale di welfare servizi socioeducativi e socioassistenziali, di supporto alla genitorialità, di supporto alle spese educativo-assistenziali;
- l'attivazione di iniziative di informazione, formazione e supporto alla genitorialità e ai compiti di cura.

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

Il Graticolato scs considera la salute, la sicurezza e il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici priorità nel proprio modo di operare. La creazione di un ambiente inclusivo è perseguita attraverso molteplici strumenti che assicurano flessibilità nella conciliazione di vita familiare e professionale; costantemente monitorate. In particolare, compatibilmente con le esigenze produttive e i Regolamenti specifici, Il Graticolato scs assicura:

- che le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- l'adozione di part time, flessibilità degli orari e smart working e l'adozione di un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona
- il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

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

L'attenzione al linguaggio e ai comportamenti molesti sono parte costitutiva del processo di raggiungimento della parità di genere. La Politica di parità di genere è sviluppata anche per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione e prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie.

La presente Politica costituisce contemporaneamente un'estensione una specificazione dei principi contenuti nel Codice Etico ed è profondamente legata ai valori e principi distintivi de Il Graticolato scs.

Pertanto, la prevenzione degli abusi e delle molestie vede Il Graticolato scs impegnato a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81);
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo;
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;
- prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR.
- pubblicare sul sito internet la politica sulla parità di genere e collegate.

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.