

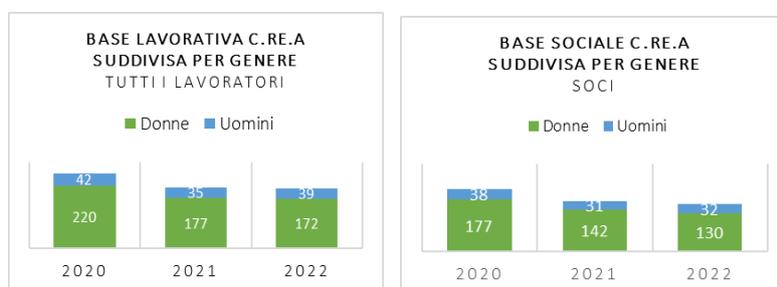


## La certificazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

C.R.E.A cooperativa sociale ha ottenuto la certificazione relativa alla prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022** in data 01 giugno 2023. La certificazione ha validità triennale. La prassi prevede l'adozione di specifici indicatori di performance (Key Performance Indicator – KPI) in relazione a **6 aree di valutazione** per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. Oltre all'indicazione quantitativa della base sociale e lavorativa della coop.va indichiamo qui sotto, per le 6 aree, i risultati e le azioni intraprese.

### Base sociale e lavorativa

C.R.E.A, come 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 delle socie e dei soci e supera l'80% sia della base lavorativa che della base sociale.



## 1. AREA CULTURA E STRATEGIA

La cooperativa ha aggiornato la sua **Politica per la Qualità, l'Ambiente e per la Parità di Genere** nell'aprile 2023, si tratta del documento che orienta l'intero sistema di gestione integrata. Con l'ultimo aggiornamento la coop.va intende assicurare alle persone che collaborano al proprio interno la parità nelle sue diverse declinazioni, in termini di presenza, inclusione, trattamento contrattuale ed economico, percorso professionale, attenzione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro.

È stato successivamente definito un **Piano Strategico** per l'aggiornamento delle procedure operative e di gestione delle attività, per favorire il dialogo e il confronto nell'organizzazione, definendo gli ambiti di azione nei quali migliorare le proprie performance attraverso specifici obiettivi, fra cui un Piano della Comunicazione, un Piano della Formazione ed un Piano di Investimenti relativi alla Parità di Genere. La coop.va si impegna a promuovere anche **iniziative pubbliche** sul tema delle pari opportunità e ad inserire, annualmente nella redazione del Bilancio Sociale, un focus sulla Parità di Genere.

L'ottenimento di questa Certificazione rafforza politiche e azioni di genere, facendo proprio **l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU per lo sviluppo sostenibile per raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.**

## 2. AREA GOVERNANCE

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) di C.R.E.A è composto, da un totale di 7 persone, 3 donne e 4 uomini. L'organo di controllo (Collegio Sindacale) è composto da 2 donne e 1 uomo e da due sindache supplenti. Il Piano Strategico per la Parità di Genere viene discusso e approvato dal CdA che stanziava un budget annuale utile ad attuare ed implementare le attività relative alla Politica di Genere (attraverso la formazione, la comunicazione e eventuali condizioni di miglior favore).

Il CdA ha nominato il 06 giugno 2023 un **Comitato per la Parità di Genere**, organo collegiale costituito per promuovere l'efficace adozione e applicazione della Politica per la Parità di Genere. Il Comitato per la Parità di Genere della cooperativa è composto da:

Roberta Carmignani, Penny Frediani, Andrea Peruzzi, Gaia Querci, Manuela Ruscelli, Andrea Simi.

È possibile contattare ed attivare il Comitato tramite l'indirizzo mail [pariopportunita.coopcrea@gmail.com](mailto:pariopportunita.coopcrea@gmail.com)



### 3. AREA PROCESSI HR (risorse umane)

C.RE.A ha attivato la revisione delle procedure del sistema di gestione integrato con particolare riferimento a quella di **Gestione delle Risorse Umane** per identificare buone prassi da consolidare e lavorare sul percorso delle assunzioni in linea con le indicazioni della Linee Guida per la parità di genere UNI/PdR 125:2022, aggiornare i Mansionari non diversificati per genere, elaborare un Piano della Formazione annuale rivolto al personale indipendentemente dal genere. Importanti da sempre la protezione e la garanzia post maternità e le prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro. Oltre a ciò sono stati revisionati i Documenti di Valutazione dei Rischi integrando una valutazione dei rischi specifica e aderente anche alle Linee Guida Inail sulle questioni di genere in tema di **Salute e Sicurezza sul lavoro**.

### 4. AREA OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

La cooperativa intende garantire l'accesso neutrale dei generi a percorsi di carriera e di crescita interna, ne sono evidenza i dati raccolti rispetto a funzioni di quadro, referenti di area, responsabili, coordinatrici che fotografano un'impresa "al femminile". Oltre al numero delle donne presenti in cooperativa (lavoratrici e socie), si è analizzato:

	Donne	Uomini	totale	% donne	benchmark di riferimento
Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di <b>quadro</b>	1	1	2	50%	44%
Percentuale di donne nell'organizzazione <b>responsabili di una o più unità organizzative</b> rispetto al totale della popolazione di riferimento	9	2	11	81,80%	40%
Percentuale di donne presenti nella <b>prima linea di riporto al Vertice</b>	14	5	19	73,70%	44%
Percentuale di donne presenti nell'organizzazione <b>con delega su un budget di spesa/investimento</b>	10	3	13	76,70%	44%

Fondamentale per la crescita e l'inclusione in azienda, l'opportunità di godere di un **contratto di lavoro a tempo indeterminato**. Negli ultimi 3 anni (2022-22) la coop.va ha stabilizzato 27 persone di queste 24 sono lavoratrici. Da segnalare l'impegno che la cooperativa mette nel favorire opportunità di formazione e crescita ai giovani attraverso il **Servizio Civile Universale e Regionale**. Dal 2001 C.RE.A ha accolto 104 giovani volontari in servizio civile, ospitandoli nelle sedi rivolte alle persone con disabilità, anziane, bambini; ben 95 sono donne, molte delle quali hanno poi intrapreso un percorso lavorativo nel sociale anche presso la cooperativa stessa.

### 5. AREA EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE

C.RE.A applica per tutto il personale impiegato il **CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo**. Non è presente quindi una differenza retributiva per medesimo livello di inquadramento legata al genere e a parità di competenze, ma solo a ciò che è determinato dal CCNL (es. scatti di anzianità maturati, indennità di funzione, indennità di turno). Oltre alla valutazione della retribuzione, si è analizzato:

5.6	Donne	% su donne	Uomini	% su uomini	
Percentuale promozioni donne su base annua	5	2,91	1	2,56	rilevazione in assoluto sulla coop.va e non sui diversi livelli funzionali
Percentuale donne con remunerazione variabile	4	2,33	1	2,56	% donne e uomini deve essere pari

### 6. AREA TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

La cooperativa, oltre all'attuazione delle indicazioni normative in vigore in tema di maternità/paternità, si pone in una **posizione di ascolto** e se possibile di accoglienza, nei confronti di lavoratrici e lavoratori che esprimano esigenze legate alla conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa. C.RE.A attua procedure e attività per il rientro al lavoro post congedo, valuta part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart – working in situazioni specifiche. Ha **esteso inoltre il congedo di paternità** aggiungendo due giorni alla paternità obbligatoria e ha previsto percorsi di accompagnamento per le lavoratrici che rientrano in servizio in seguito al godimento della maternità.

Negli ultimi 3 anni hanno fruito della maternità n° 12 lavoratrici e della paternità n° 1 lavoratore.

