

Parità di Genere

La certificazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

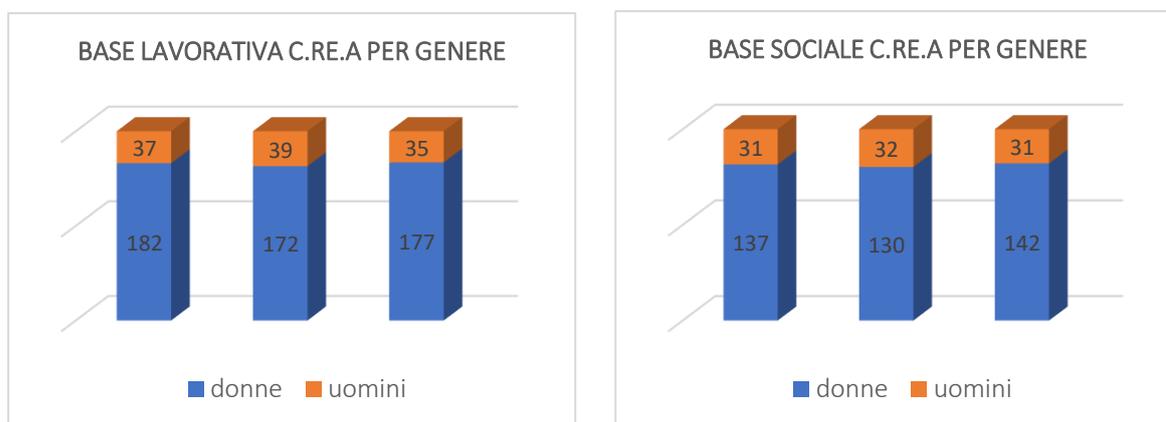
C.R.E.A cooperativa sociale ha ottenuto la certificazione relativa alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 in data 01 giugno 2023. La certificazione ha validità triennale.

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 cooperativa indichiamo qui sotto, suddivisi per le 6 aree di valutazione, i risultati e le azioni intraprese nell'anno 2023



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 (83,1%) che della base sociale (81,5%).



1. AREA CULTURA E STRATEGIA

(Area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla Gender Diversity dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro).

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 cooperativa si impegna a promuovere anche **iniziative pubbliche** sul tema delle pari opportunità e ad

inserirlo, annualmente nella redazione del Bilancio Sociale, un focus sulla promozione della Parità di Genere.

Nel **2023** sono state organizzate e partecipate queste iniziative pubbliche:

- **09 novembre** In occasione della presentazione del Bilancio Sociale 2022, incontro pubblico “Promuovere e valorizzare la Parità di Genere”;
- **24 novembre** In occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne. Spettacolo Teatrale “Tappeto Rosso” a cura del collettivo Artemisia, presso il Capannone di Viareggio, con il patrocinio dei Comuni di Massarosa e Viareggio;
- **25 novembre** In occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne. Flash Mob organizzato dal CAG Kamaleonti in collaborazione con la RSA Casa dei Nonni, Piazza San Bernardino a Camaione, nell’ambito del programma promosso dal Comune di Camaione.



in occasione della
*Giornata Internazionale
contro la violenza sulle donne*

C.R.E.A. ospita **Tappeto rosso**
del **Collettivo Artemisia**
Venerdì 24 novembre 2023
ore 21.00
c/o Il Capannone
via Virgilio, 222 - Viareggio

un **progetto teatrale di** Alessio Bernardoni
con: Gaia Bernardoni, Silvia Cecchini,
Eleonora Gianecchini, Zoe Guerrini,
Chiara Indelitali, Alice Tolomei

ingresso libero

a seguire
intervento a cura del
Collettivo Non Una di Meno
Viareggio



Per info:
Tel. 0584.384077
Email info@coopcrea.it
www.coopcrea.it



Nel **2024** sono state già realizzate/partecipate altre iniziative:

- **04 marzo.** Partecipazione con relazione al seminario “Lavoro che include, lavoro che cura- # PARITA’”, promosso da Legacoopsociali a Firenze;
- **07 marzo.** La Casa delle Donne di Viareggio incontra la coop. CREA, aspetti strutturali e culturali della violenza sulle donne e il lavoro della Casa delle Donne, al Capannone di Viareggio;
- **22 marzo.** Partecipazione con intervento alla conferenza stampa di bilancio e presentazione delle iniziative intorno all’08 marzo del Comune di Massarosa.

L’ottenimento della Certificazione per la Parità di Genere 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

(Area volta a misurare il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione).

Rispetto alla governance dell'organizzazione, prendendo in considerazione l'organo amministrativo (Consiglio di Amministrazione) e l'organo di controllo (Collegio Sindacale), la presenza di donne e uomini è equi partita al 50% (per il sesso meno rappresentato la presenza non può essere inferiore ad 1/3 dei componenti).

Il **Consiglio di Amministrazione** (CdA) della cooperativa è composto da 3 donne e 4 uomini su un totale di 7 persone; l'**organo di controllo** (Collegio Sindacale) è composto da 2 donne e 1 uomo (a cui si aggiungono due sindache supplenti).

	donne	uomini	totale
CDA	3	4	7
Collegio Sindacale	2	1	3
totale	5	5	10

In relazione all'introduzione della Prassi di Riferimento 125:2022 per la Parità di Genere l'Organigramma funzionale è stato aggiornato nelle date del 11.04.2023 e del 06.06.2023 con riferimento al "presidio volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione".

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. Questo Comitato è composto da: Roberta Carmignani, Penny Frediani, Andrea Peruzzi, Gaia Querci, Manuela Ruscelli, Andrea Simi.

Della costituzione del Comitato ne è stata data comunicazione ad ogni socio/a e lavoratore/trice attraverso mailing list (luglio 2023). Nel 2023 il Comitato di Genere si è riunito due volte, ha partecipato attivamente alla presentazione del Bilancio Sociale 2022 e alla redazione dell'informativa annuale sui risultati conseguiti nella promozione della Parità di Genere (novembre 2023). L'informativa è consultabile anche su www.coopcrea.it > *chi siamo* > *parità di genere*.



È possibile contattare ed attivare il Comitato tramite l'indirizzo mail:
pariopportunita.coopcrea@gmail.com

3. AREA PROCESSI HR (risorse umane)

(Area volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità).

C.R.E.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, aggiornato i Mansionari non diversificati per genere, elaborato 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 nell'anno 2023 tutti 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**.

Nel febbraio 2023 CREA ha confermato alla base sociale, tramite una comunicazione individuale, le opportunità dell'**assistenza sanitaria integrativa** (come prevista dal CCNL) tramite l'adesione alla mutua Reciproca sms. Nei primi mesi del 2024, vista anche la novità del nuovo CCNL con l'aumento della quota versata dalle cooperative per l'assistenza integrativa dal gennaio 2025, ha attivato un confronto con i referenti di Reciproca per sollecitare un'attenzione, nel futuro piano sanitario per le cooperative sociali, alla sanità di genere visto l'alto numero di lavoratrici presenti nelle coop. sociali.

Nel novembre 2023 la coop.va ha inviato a tutte/i le lavoratrici e lavoratori un documento redatto dalla dott.ssa Raiti, medico competente per la Medicina del lavoro, su **Pillole di salute – Consigli per un sano stile di vita**. Nel gennaio 2024 è stato poi promosso un incontro aperto alla base sociale e lavorativa sull'argomento.

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

(Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione).

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
Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di quadro	1	1	2	50%
Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	8	2	10	80%
Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	13	5	18	72,2%
Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento	10	3	13	76,9%

La cooperativa sostiene percorsi di crescita professionale al suo interno proponendo ruoli di responsabilità (referenza e coordinamento) a giovani socie e soci in possesso dei titoli professionali e dell'esperienza necessari a sostenere tali ruoli, per i quali è prevista anche una gradualità di avvicinamento con affiancamento e formazione specifica. Ciò segue una dinamica di ricambio generazionale e di opportunità di crescita promossa dall'interno dell'organizzazione.

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 (2021-23) la coop.va ha stabilizzato 20 persone di queste 19 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

(Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being).

La cooperativa 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 andati a identificare le promozioni e la remunerazione variabile nell'anno 2023.

In termini assoluti, nel 2023, la coop.va ha promosso 9 persone di cui 8 sono lavoratrici:

2 donne	da livello D1 a livello D2, nell'ambito dell'area educativa
2 donne	da livello C1 a livello C2, nell'ambito dell'area assistenziale
4 donne 1 uomo	da livello C1 a livello D1, con passaggio da area assistenziale ad area educativa.

Raccogliendo il dato sulla remunerazione variabile nell'anno 2023 emerge che ne fruiscono 5 lavoratrici ed 1 lavoratore per una percentuale del 2,7% in relazione al numero complessivo di lavoratrici e lavoratori impegnati al 31.12.2023.

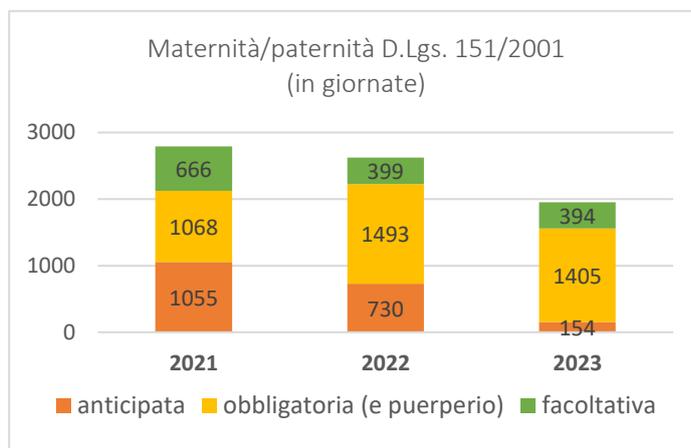
In tema di **ben-essere cooperativo**, nel 2023 CREA ha attivato un'azione partecipata di raccolta interessi e convenzionamento con aziende, negozi e centri specializzati del territorio per fornire alla base sociale e lavorativa la possibilità di fruire di opportunità mirate e scontistica sull'acquisto. Il percorso è in divenire e si intende accrescere le opportunità anche nell'anno 2024.

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

(Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare).

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. CREA attua procedure e attività per il rientro al lavoro post congedo, valuta part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart-working in situazioni specifiche. Nel 2023 ha esteso inoltre il congedo di paternità aggiungendo due giorni da godere alla paternità obbligatoria e ha previsto percorsi di accompagnamento per le lavoratrici che rientrano in servizio in seguito al godimento della maternità.

Il nuovo CCNL delle coop sociali prevede in tema di maternità l'integrazione del trattamento assistenziale a carico degli enti competenti, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria (5 mesi), fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione a partire dal 01 gennaio 2024.



La cooperativa ha messo in atto una **Comunicazione interna ed esterna** in tema di Lavoro, Ben-essere cooperativo e Parità di Genere, concretizzata nelle seguenti informazioni:

- Febbraio 2023. Comunicazione della conferma del Piano di Assistenza Sanitaria Integrativa di Reciproca sms per ogni socia e socio;
- Maggio 2023. Redazione e consegna ad ogni neo-assunta/o di un'informativa specifica ex art. 1 D.Lgs. n. 152/1997 sui Congedi;
- Luglio 2023. Informativa per lavoratrici/tori sulla nomina del Comitato per la Parità di genere;
- Novembre 2023. Presentazione del Bilancio Sociale con elaborazione informativa annuale dedicata ai risultati conseguiti nell'ambito della Parità di genere;
- Novembre 2023. Pubblicazione e diffusione di un numero del periodico Smodem dedicato alla Parità di Genere.

Aprile 2024