

### **Un Impegno Autentico per la Parità di Genere**

*Nel cuore della propria missione, Progetto 5 riconosce il valore intrinseco delle persone e la ricchezza portata dalle loro differenze. È con questo spirito che intendiamo applicare la prassi PdR 125:2022 per la Parità di Genere, come punto di partenza per un viaggio verso l'uguaglianza reale e operativa all'interno della nostra cooperativa.*

*Abbiamo delineato un sistema di gestione che non solo accoglie, ma celebra la diversità, garantendo pari opportunità di crescita a tutti. Questo processo, arricchito dalla varietà delle persone che compongono Progetto 5 contribuisce alla creazione di un ambiente lavorativo dinamico, innovativo e inclusivo.*

*L'adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere rappresenta la nostra risposta concreta alle sfide di oggi e di domani, promuovendo un modello organizzativo che valorizzi ogni individuo. Attraverso pratiche di lavoro equo, inclusività e lotta ad ogni forma di discriminazione, Progetto 5 non solo aspira a essere un luogo dove lavorare, ma un esempio di come lavorare per un futuro più equo e sostenibile per tutti.*

*Sebbene Progetto 5 sia caratterizzata da una leadership e una prevalenza femminile, la scelta di perseguire la certificazione UNI PdR 125:2022 testimonia il nostro impegno non solo verso l'equilibrio di genere, ma verso la creazione di una cultura lavorativa che valorizzi la diversità in tutte le sue forme. La nostra iniziativa mira a consolidare una struttura organizzativa che promuova l'uguaglianza, il rispetto reciproco e le pari opportunità, sottolineando che ogni azione intrapresa va a beneficio dell'intera comunità aziendale.*

*L'impegno di Progetto 5 nella certificazione sottolinea il nostro intento di promuovere un cambiamento positivo e sostenibile, dimostrando che l'uguaglianza di genere è un principio che arricchisce ogni livello organizzativo.*

Progetto 5 Società Cooperativa Sociale, attiva dal 1985, si impegna a garantire l'erogazione di servizi alla persona di alta qualità, definiti e caratterizzati dalla centralità della persona.

In un contesto socio-assistenziale ed educativo in continua evoluzione, la nostra cooperativa promuove la diversità e l'inclusione come principi fondanti della nostra cultura e delle nostre pratiche quotidiane. Siamo convinti che la valorizzazione delle differenze e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo siano essenziali per garantire il benessere dei nostri utenti e la crescita professionale dei nostri operatori.

#### **1. Principi Fondamentali della Diversità e dell'Inclusione**

- Centralità della persona: Ogni individuo, dipendente o utente, è rispettato nella propria unicità, con un focus sui bisogni individuali e sul supporto personalizzato.
- Valorizzazione delle diversità: La Cooperativa riconosce e promuove le diversità di genere, etnia, abilità, orientamento sessuale, età e background culturale, sia tra gli operatori che tra gli utenti dei servizi.
- Accessibilità per tutti: Garantiamo pari opportunità, indipendentemente dalle caratteristiche personali o dalla condizione sociale, fisica o mentale.

#### **2. Obiettivi Specifici di Inclusione e Diversità**

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Sostenere l'occupazione femminile;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e

occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica

- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione.
- valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

### 3. Formazione e Sviluppo Professionale

- **Corsi di sensibilizzazione:** Tutti i dipendenti partecipano a corsi di formazione annuali su temi legati alla diversità, all'inclusione, alla gestione dei pregiudizi e all'accessibilità dei servizi. In particolare, questi corsi si concentrano sul lavoro con persone vulnerabili, come anziani, disabili e minoranze.
- **Sviluppo delle competenze interculturali:** Per garantire una risposta adeguata alle esigenze degli utenti provenienti da diverse culture, la cooperativa investe in formazione mirata alla gestione di servizi educativi e assistenziali per una clientela multietnica.
- **Integrazione dei nuovi assunti:** Ogni nuovo dipendente è accompagnato in un percorso di inserimento che prevede anche una formazione specifica sulle politiche di diversità e inclusione della cooperativa.

### 4. Pratiche di Reclutamento e Selezione

**Assunzioni e pari opportunità:** Il processo di selezione è orientato ad attrarre candidati da diverse realtà sociali e culturali. Vengono garantiti criteri di selezione trasparenti, basati esclusivamente su competenze professionali e motivazione. La Cooperativa nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata deve essere esercitata 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 domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.
- **Supporto alle persone con disabilità:** La cooperativa si impegna a favorire l'inserimento lavorativo di persone con disabilità, offrendo loro un adeguato supporto, sia in termini di adattamento del posto di lavoro che di formazione continua.

### 5. Genitorialità e Cura

La cooperativa pone tra gli obiettivi fondamentali del sistema in oggetto, l'intenzione di non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. La cooperativa garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità.

### 6. Conciliazione dei tempi vita-lavoro

La Cooperativa intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto anche del

benessere psicofisico del lavoratore, derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure di conciliazione balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione adotta il part time reversibile, la flessibilità degli orari (in entrata/uscita e pausa pranzo) e lo smart working laddove possibile.

#### 7 Prevenzione abusi e molestie

La Cooperativa ripudia ogni forma di abuso e di molestia, che reprime senza alcuna tolleranza; quindi in primo luogo al proprio interno esercita un'attività di prevenzione indirizzata ad evitare il verificarsi di tali comportamenti. Per molestia si intende quanto previsto dall'Art.26 del codice delle pari opportunità, ovvero comportamenti indesiderati che violano la dignità e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e/o offensivo.

L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- l'analisi e gestione immediata di eventuali episodi di abuso o molestia;
- l'assoluta tutela, delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere
- l'approvazione di un Regolamento per la prevenzione delle molestie.

#### 8. Coinvolgimento della Comunità e Stakeholder

- Collaborazioni con enti e istituzioni locali: La cooperativa promuove la collaborazione con enti locali, organizzazioni non profit e scuole per implementare progetti che favoriscano l'inclusione sociale e culturale. Collaboriamo con realtà che offrono formazione specifica o supporto per categorie vulnerabili.
- Partecipazione attiva degli utenti: Promuoviamo la partecipazione degli utenti nei processi decisionali riguardanti i servizi che eroghiamo, raccogliendo feedback per migliorare continuamente l'offerta e garantire che le loro esigenze siano sempre al centro.

#### 9 Monitoraggio, Valutazione e Responsabilità

- Monitoraggio continuo: Ogni anno, la cooperativa raccoglie dati sulla composizione del personale e sull'inclusività dei servizi offerti. Questi dati vengono utilizzati per analizzare i progressi rispetto agli obiettivi di diversità e inclusione e per adottare misure correttive, se necessarie.
- Responsabilità dei dirigenti: I responsabili delle diverse aree di attività sono tenuti a garantire l'applicazione delle politiche di diversità e inclusione e sono valutati annualmente anche sulla base di questi obiettivi.
- Report di trasparenza: Ogni anno viene redatto un report che descrive le attività della cooperativa in tema di diversità e inclusione, disponibile per tutti i dipendenti e per il pubblico. Questo report contiene anche le statistiche relative all'assunzione e alle politiche di integrazione.

### Conclusione

La Cooperativa Sociale Progetto5 si impegna a promuovere un ambiente inclusivo, nel quale la valorizzazione delle diversità sia parte integrante della missione di garantire servizi alla persona di qualità. Lavoriamo costantemente per migliorare l'inclusività dei nostri servizi e per garantire pari opportunità a lavoratori e lavoratrici e a tutti i nostri utenti, con l'intento di contribuire al benessere di tutta la comunità.

