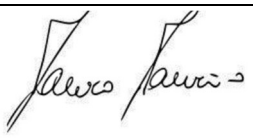
1. AUTORIZZAZIONI

Verifica	Responsabile Sistema Integrato: Barbara Pilan firma	
Approvazione	Rappresentante della Direzione: Mauro Maurino firma	

2. SOMMARIO

1. autorizzazioni 1
2. Sommario 1
3. la missione 1
4. Valori di riferimento di “Crescere Insieme” sono: 3
5. Gli ambiti in cui promuovere la parità di genere 4
6. Gli obiettivi 5
7. cosa ci impegniamo a fare 6

3. LA MISSIONE

La Cooperativa Sociale “Crescere Insieme” nasce nel 1979 con un doppio Scopo/Oggetto, come indicato all’art. 3 dello Statuto della Cooperativa:

“La Cooperativa è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità di cui all’art 45 della Costituzione della Repubblica Italiana. La Cooperativa, costituita sulla base dei principi sanciti dalla Legge 8.11.1991 n. 381, ha lo scopo di perseguire in forma mutualistica e senza fini di lucro l’autogestione dell’impresa che ne è l’oggetto, dando continuità di occupazione lavorativa alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali, operando nell’interesse generale della comunità alla promozione umana ed alla integrazione dei cittadini, attraverso la gestione di servizi socio-sanitari, assistenziali ed educativi”.

L’art. 3 della Costituzione Italiana definisce il quadro antropologico e dei valori entro cui interpretare il principio della mutualità, dell’interesse generale della comunità alla promozione umana e all’integrazione dei cittadini:

"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

L'Agenda ONU 2030 Per lo Sviluppo Sostenibile individua nel perseguimento della Parità di Genere un obiettivo universale (il numero 5 dell'Agenda) che trova particolare rispondenza con il nostro quadro nazionale nei traguardi definiti ai punti 5.4 e 5.5, ovvero, "riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali" e "garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica".

In ambito nazionale le normative di riferimento per la promozione della parità di genere e della non discriminazione, nonché del riconoscimento e della valorizzazione delle diversità, del valore aggiunto dell'inclusione e delle corrette prassi di attuazione risultano essere:

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

L 162/2021 Modifiche al codice di cui al D. legs. 11 aprile 2006 n. 198 e altre diposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo

Legge Regionale 19 maggio 2021, n. 11 della Regione Piemonte stabilisce *"Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità"*.

Legge 5 novembre 2021 Modifiche al codice di cui al Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo

UNI/Pdr 125:2022, Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (key performance indicator-indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

D.lgs 30/06/2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attivita' professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

Decreto Legislativo n. 96 del 7 maggio 2026, recepisce in Italia la Direttiva UE 2023/970 per garantire la parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore

UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità

UNI EN ISO 30415 Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione

Come recita La Politica della Cooperativa Crescere Insieme individua, quali principi fondamentali della propria missione:

- la mutualità esterna, ossia la tensione ad assistere ed aiutare i cittadini, con particolare riferimento alle categorie deboli ed alla tutela dei beni pubblici; questo principio è direttamente collegato alla

tensione verso la crescita della società ed il miglioramento della stessa, attraverso politiche che favoriscano l'integrazione sociale e la crescita di una società realmente multiculturale;

- **la mutualità interna**, ossia la promozione del potenziale sociale e professionale dei propri soci, lavoratori e volontari;
- **lo sviluppo delle autonomie personali, relazionali e sociali**, ossia l'accrescimento delle potenzialità delle persone, con l'obiettivo di creare una nuova cittadinanza attiva;
- **il rispetto dell'autodeterminazione della persona beneficiaria dei servizi**, nei limiti della sua consapevolezza e capacità di non mettersi in condizioni di pericolo, della sua capacità di esprimere per sé un progetto di vita e di partecipare attivamente alle decisioni e azioni necessarie alla promozione del proprio benessere, inclusione e appartenenza alla comunità;
- **la democraticità e la trasparenza della gestione economica e sociale** del proprio sistema, attraverso l'uso del bilancio sociale, specchio delle attività della Cooperativa verso l'interno (soci) e verso l'esterno (comunità locale);
- **la territorialità**, ossia l'accoglimento delle istanze provenienti dai territori in cui la Cooperativa è presente, sia in termini di bisogni che in termini di partecipazione;
- **la specializzazione**, ossia il consolidamento di alti profili professionali dedicati all'assistenza, all'educazione e all'accoglienza;
- **l'impegno ad eliminare ogni qualsivoglia elemento di pregiudizio, discriminazione e barriera culturale** rispetto ai temi di differenza e inclusione, valorizzando la persona e facendone il cardine di una strategia di sviluppo;
- **il rispetto dell'ambiente** come contesto in cui l'essere umano imprescindibilmente vive e di cui condivide le sorti, in una dinamica di condizionamento reciproco i cui esiti possono essere generativi o, al contrario, distruttivi.

4. VALORI DI RIFERIMENTO DI "CRESCERE INSIEME" SONO:

I valori di riferimento di Crescere Insieme sono:

- **la centralità della persona**: il servizio alla persona e la scelta di essere vicini alle fasce più deboli della società; la cura della base sociale, rappresentata per lo più da soci (per una precisa scelta di appartenenza e di condivisione), ovvero l'unione del pensiero e dell'impegno dei lavoratori della Cooperativa; la persona come unicità a cui rivolgersi con un approccio olistico, rispettoso, dialogante;
- **una nuova cittadinanza attiva e multiculturale**: realizzata attraverso lo sviluppo delle potenzialità inespresse, recependo le sollecitazioni che ci giungono dai beneficiari dei nostri servizi e attività;
- **l'imprenditorialità sociale diffusa**: valore legato alla base sociale che costituisce la base imprenditoriale della Cooperativa. Ciascun socio partecipa alla proprietà dell'impresa, concorrendo al potere decisionale secondo il principio una testa un voto, indipendentemente dalla propria appartenenza culturale, religiosa, etnica e di genere;
- **l'interdipendenza:** come modello culturale e gestionale in cui si mettono in rete le eccellenze e competenze dei singoli, persone ed organizzazioni, invece che perseguire un'autosufficienza, anche tendenziale, che nello scenario attuale rischia di essere una scelta velleitaria, o che comunque non consente di raggiungere risultati di qualità nei molteplici aspetti della vita dell'organizzazione e dei

suoi servizi all'utenza. La rete, la collegialità e la condivisione quindi come elemento imprescindibile di efficacia ed efficienza e di innovazione;

- **promozione della solidarietà**: la Cooperativa è impegnata nella promozione, a tutti i livelli, della cultura della solidarietà, intesa come valore fondante di una società più equa;
- **la promozione dei valori della cooperazione sociale**: la Cooperativa è impegnata nella promozione, a tutti i livelli, dei valori della cooperazione sociale, intesa come organismo imprenditoriale storicamente orientato da un sistema valoriale complesso ed omogeneo. Ciò presuppone l'esclusione dello scopo di lucro, la tensione al bene sociale inteso nella sua accezione più ampia, la democraticità di ogni momento decisionale, il rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione, la promozione attiva delle pari opportunità di partecipazione e crescita per tutte le persone, tutti elementi che da sempre caratterizzano l'operare cooperativistico
- **responsabilità nei confronti dell'ambiente**: Crescere Insieme interpreta la propria mission in un contesto di ecosistema terrestre, come elemento di responsabilità nel presente e anche in riferimento alle generazioni future

La Cooperativa Crescere Insieme è consapevole, a tutti i livelli della propria organizzazione, che uno degli elementi che diffusamente, nella nostra società, costituiscono un **ostacolo alla piena realizzazione della persona umana** e alla sua **partecipazione**, sono le **discriminazioni o le difficoltà specifiche legate al genere o ad altre diversità**, che si tratti del/la lavoratore/trice o del/la beneficiario/a dei servizi e delle attività educative e/o di cura.

La Cooperativa Crescere Insieme è consapevole che la discriminazione assume **forme conclamate ma anche forme subdole** e meno evidenti, per quanto altrettanto limitanti, derivanti anche da una cultura collettiva profondamente impregnata di pregiudizi in relazione al genere e alla diversità che spesso trovano nel linguaggio uno strumento di oppressione delle specificità anziché di libera espressione per le persone.

La Cooperativa **stigmatizza la discriminazione in relazione al genere e alla diversità come moralmente inaccettabile e ingiusta nei confronti della persona, dannosa perché priva le collettività e le organizzazioni delle opportunità derivanti dal pieno dispiegarsi** delle diverse forme di risorse di cui le persone sono portatrici, incoerente con una ricerca di **felicità, prosperità, pace** che coinvolge la maggior parte degli esseri umani e delle comunità e che richiede il pieno dispiegarsi della personalità e delle risorse di ciascuno.

5. GLI AMBITI IN CUI PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE

La Politica della Crescere Insieme in relazione alla parità di genere individua, dunque, i seguenti **ambiti in cui promuovere la parità di genere** e **la rimozione di forme consapevoli o inconsapevoli** (v. per es. gli esiti di bias culturali) **di discriminazione**:

- **cultura e strategia, sia come promozione e sensibilizzazione – all'interno e all'esterno dell'organizzazione - della cultura della parità** per es. in relazione ai pregiudizi rispetto a presunte affinità di un genere o dell'altro in relazione ai profili professionali, ai compiti e ai ruoli, all'utilizzo di un linguaggio discriminatorio, alla rappresentanza di tutti i generi nei panel di interventi pubblici

organizzati da Crescere Insieme, che come creazione delle condizioni per cui questa cultura può crescere e gli ostacoli vengono affrontati

- governance, quale creazione delle condizioni per cui la Politica può essere tradotta nei processi aziendali e generare i risultati attesi
- processi HR, quali ambiti in cui storicamente la differenza di genere si è trasformata in discriminazione, imprescindibili e determinanti per una concreta e reale parità
- opportunità di crescita nella carriera lavorativa, condizioni reali perché l'inclusività, la valorizzazione delle diversità, il superamento degli stereotipi possano portare alla massima espressione delle potenzialità della persona – indipendentemente dal genere – e al maggior sviluppo della Cooperativa stessa
- l'equità remunerativa, condizione per una effettiva parità ma finora tema trascurato in termini comunicativi, anche se l'equità è oggettivamente praticata
- genitorialità e conciliazione, ambito in cui il valore individuale ma anche sociale della genitorialità e della vita extra lavorativa delle persone può diventare occasione di incontro e crescita anche in ambito lavorativo o, al contrario, occasione di "scontro" e depauperamento non solo delle energie e risorse individuali ma anche di possibili opportunità per la crescita, anche in senso ampio, della cooperativa.

6. GLI OBIETTIVI

Vengono di conseguenza identificati i seguenti **macrobiettivi della Politica per la Promozione della Parità di Genere**:

1 **promuovere e diffondere**, internamente ed esternamente alla cooperativa, **una cultura che superi gli stereotipi di genere** nella direzione del riconoscimento e piena valorizzazione delle molteplici specificità delle persone, dei/delle lavoratori/trici, beneficiari/e dei servizi, una **cultura che promuova anche la condivisione dei compiti di cura tra i generi**; promuovere **un linguaggio** in grado di **garantire un ambiente inclusivo** e **rispettoso delle diversità di genere;**

1. **promuovere** internamente all'organizzazione, nella relazione con la committenza, le altre organizzazioni e i beneficiari, **relazioni improntate al rispetto e alla valorizzazione**, **prevenire eventuali comportamenti ambigui o scorretti**, **perseguire eventuali criticità e prevenirne il ripetersi;**
2. **garantire nei processi HR la piena attuazione del principio della persona giusta al posto giusto,** dove il "giusto" è l'esito del matching tra competenze richieste dal ruolo (professionali, relazionali, lavorative, che prescindono da pregiudizi di genere) e competenze in possesso della persona candidata al ruolo stesso
3. **promuovere l'imprenditorialità inclusiva** valorizzando la progettualità e le competenze delle donne all'interno della nostra cooperativa **rispetto ai ruoli dirigenziali** e prediligendo le partnership e le collaborazioni con organizzazioni che abbiano analoghe politiche;
4. **non solo praticare – come già avviene in Crescere Insieme - ma comunicare l'equità remunerativa** quale principio che trova strumenti specifici di valutazione e monitoraggio e quindi oggetto di confronto e dialogo

5. **promuovere l'occupazione delle donne** sia nell'accesso ai ruoli professionali che organizzativi, attivando **misure di conciliazione** e di **facilitazione del rientro dal congedo per maternità/paternità** e **impedendo qualsiasi forma di discriminazione retributiva in base al genere;**

7. COSA CI IMPEGNIAMO A FARE

La Politica della Parità di Genere è applicata attraverso:

- una **periodica analisi della coerenza tra i processi e gli eventi della cooperativa e dei vissuti** dei/lle lavoratori/trici e quanto definito dalla Politica stessa, per identificare chiaramente i bisogni e le criticità in questa direzione,
- la **realizzazione delle attività contenute nel Piano Strategico** redatto di concerto dal Comitato per la Parità e la Direzione,
- un **piano formativo** declinato nel Piano Strategico, ma che qui si ritiene opportuno richiamare per evidenziare la necessità di un cambiamento culturale nella direzione della promozione della parità di genere,
- un **sistema di comunicazione e relazione teso al coinvolgimento collaborativo** dei dipendenti tutti, partner e fornitori, **finalizzato alla diffusione e condivisione** della cultura della Parità di Genere, anche questo dettagliato nel Piano Strategico. Si evidenzia l'opportunità di scelte con ricadute simboliche importanti, quali l'**attenzione ad un'equa rappresentanza dei generi tra i relatori in occasione di eventi** e la **promozione sul sito della cooperativa dell'attenzione alla parità di genere e alla non discriminazione,**
- **la promozione di eventi sul tema della Gender Equity e della D&I,** per un pubblico interno ma anche esterno da realizzarsi anche in sinergia con partner consortili e cooperativi per una massimizzazione delle ricadute e della visibilità,
- l'**assegnazione delle risorse necessarie alla pianificazione ed alla concreta realizzazione** dei programmi per il raggiungimento degli obbiettivi assunti (budget dedicato),
- un **periodico riesame della Direzione Ristretta sull'adeguatezza ed efficacia di quanto previsto dal Piano Strategico**.

L'**impegno** della Crescere Insieme e i **risultati via via raggiunti** nell'ambito della promozione della parità di genere e dell'inclusione e valorizzazione di tutte le diversità sono **rendicontati, resi pubblici e diffusi** presso lavoratori, stakeholder esterni e cittadini tutti, attraverso il **bilancio sociale, post social** e **area dedicata** sul sito della cooperativa.