

La Cooperativa Pictor intende assicurare la parità di genere nell'organizzazione.

Per questo Pictor promuove e incentiva politiche aziendali rivolte al benessere delle proprie risorse e delle loro famiglie:

- ✚ Creando un ambiente lavorativo in cui non sussistono discriminazioni di genere;
- ✚ Diffonde la cultura dell'inclusione attraverso l'informazione e la formazione;
- ✚ Adotta procedure di Recruitment, Job Rotation, Training e Career Development non discriminatorie;
- ✚ Favorisce l'equilibrio fra lavoro e vita privata;
- ✚ Definisce KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere e di inclusione.

Processi interessati:

1. Recruitment

- Applica procedure di selezione ed assunzione atte a prevenire la disparità di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica e di condizioni personali e sociali.

2. Gestione della Carriera

- Valuta equamente potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazione di genere.
- Definisce processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali.
- Considera il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale.
- Rivolge le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto il personale, rendendo disponibili i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta.
- Crea un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

3. Equità salariale

- Predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare.
- Predisporre prassi che consentano la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive.

4. Genitorialità, cura

- Predisporre programmi e iniziative specifici per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (es. programmi di formazione per il re-inserimento).
- Attua meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità.

5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro

- Attua misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro rivolte a tutti/e i/le dipendenti.
- Promuove accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta.
- Pianifica delle riunioni nella fascia oraria centrale della giornata lavorativa compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale.
- Orario flessibile in ingresso e in uscita, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne, revisionando periodicamente le esigenze.
- Possibilità di Smart working e Orario estivo, ove applicabile.

6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro

- Individua il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) anche alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro.
- Valuta gli ambienti di lavoro e prepara un piano per la prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale.
- Prevede una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma.
- Prevede una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano (whistle-blowing) nonché la loro gestione
- Pianifica e attua delle verifiche presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto).
- Assicura una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando verso una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

La Presidentessa

