

Carta diversità & inclusione



1. Scopo

La carta costituisce una guida e una dichiarazione d'impegno per promuovere attivamente la diversità e una cultura aziendale inclusiva. Definisce principi e valori fondamentali, necessari per creare un ambiente integrativo che tiene conto di tutte le collaboratrici e di tutti i collaboratori e che trae beneficio da un organico variegato. La carta diversità e inclusione si basa sul nostro regolamento del personale.

2. Principio

In quanto organizzazione non profit, la PROMEA pone al centro l'essere umano, non il profitto. Consideriamo la diversità e l'inclusione elementi fondamentali per avere successo. Di conseguenza promuoviamo attivamente la diversità e creiamo condizioni quadro adeguate. Rifiutiamo e sanzioniamo tassativamente ogni tipo di discriminazione.

3. Definizione diversità e inclusione

Diversità significa «molteplicità»: esistono numerose differenze visibili e invisibili tra gli esseri umani, tra cui il genere, l'origine, l'età, la salute fisica e mentale, l'orientamento sessuale, la religione e altre ancora.

Inclusione significa, «includere la molteplicità»: attraverso misure mirate creiamo condizioni quadro che includono tutte le persone. I nostri rapporti sono corretti e rispettosi; tutte le collaboratrici e i collaboratori hanno le medesime possibilità di essere se stessi e di contribuire al successo dell'azienda.

Con l'esempio della «festa natalizia PROMEA» chiariamo la differenza tra diversità e inclusione:

Diversità: tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori sono invitati alla festa natalizia, indipendentemente da funzione, grado d'occupazione, religione, genere, nazionalità, salute mentale e fisica, orientamento sessuale ecc.

Inclusione: la festa natalizia è realizzata in modo tale da renderla accessibile anche a persone diversamente abili; nel menu si tiene conto di intolleranze e allergie alimentari, ma anche di precetti religiosi riguardanti bevande e cibi.

4. Diversità e inclusione quali pilastri della nostra cultura

Per noi, diversità e inclusione sono una parte naturale della nostra cultura. Consideriamo impliciti il rispetto, la stima e l'apertura verso tutti gli esseri umani, indipendentemente da disabilità fisiche e mentali, genere, origine, orientamento sessuale e religione.

4.1 Pari opportunità indipendentemente dal genere

La PROMEA vive le pari opportunità nell'ambito del reclutamento, della quotidianità lavorativa, della promozione e della retribuzione.

Misure:

- Benchmarking periodici dei salari tramite auditor esterni
- Linguaggio neutro dal punto di vista del genere nella comunicazione, anche nelle inserzioni di lavoro
- In caso di candidature equivalenti per funzioni di conduzione, la preferenza è data all'identità di genere meno rappresentata

4.2 Età

Impieghiamo collaboratrici e collaboratori a partire dal 15^{esimo} anno d'età e talvolta fino a oltre l'età di riferimento, prendendo in considerazione le loro diverse situazioni e fasi di vita.

Misure:

- Offerte di esperienze lavorative durante la scuola o gli studi superiori
- Formazione di giovani come impiegate o impiegati di commercio, in quanto azienda formatrice
- Sostegno di collaboratrici e collaboratori giovani nello studio duale, attraverso impieghi a tempo parziale
- Sostegno nella formazione continua, indipendentemente dall'età
- Nessun ostacolo inerente all'età nel reclutamento; se è la persona giusta, l'assumiamo anche oltre i 60 anni
- Nessun licenziamento a causa dell'età

4.3 Nazionalità

Le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori provengono da diversi paesi e la Svizzera ha diverse lingue nazionali. Questa varietà ci arricchisce e favorisce la nostra apertura verso altre culture.

Misure:

- Comunicazione comprensibile quale parte dei nostri valori aziendali
- Sostegno finanziario e di tempo per corsi di lingue in francese e italiano

4.4 Persone con disabilità di salute

La salute è fondamentale e noi siamo aperti verso le persone con e senza disabilità. Piuttosto è decisivo che i requisiti richiesti siano soddisfatti e che la persona sia adatta alla PROMEA.

Misure:

- Impegniamo risorse finanziarie, se un impiego può essere reso possibile grazie all'adattamento del posto di lavoro o del modello di orario di lavoro e teniamo consapevolmente conto di disabilità
- Sostegno proattivo al rientro in seguito a una malattia o un infortunio
- Teniamo conto delle disabilità nella pianificazione di eventi

4.5 Posizione sociale

Lo status sociale non ha importanza nel lavoro.

Misure:

- La cultura del «tu» attraverso tutti i livelli gerarchici, anche nei confronti dei membri del consiglio direttivo
- L'osservanza di leggi, direttive e processi è vincolante per tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori, indipendentemente dal livello della funzione

4.6 Religione

Non tolleriamo discriminazioni di collaboratrici e collaboratori a causa dell'appartenenza a una determinata religione. Contemporaneamente pretendiamo rispetto per i diritti umani e le leggi. Promuoviamo apertura e vietiamo propaganda religiosa.

Misure:

- Considerazione delle festività religiose nella pianificazione di vacanze ed eventi
- Considerazione di preferenze alimentari in caso di eventi

4.7 Orientamento sessuale

Trattiamo tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori allo stesso modo, indipendentemente dal loro orientamento sessuale e provvediamo a un ambiente nel quale tutti possano lavorare senza paure.

Misure:

- L'orientamento sessuale non ha alcuna importanza nel reclutamento, nella promozione e nelle decisioni salariali
- Sanzioniamo con fermezza ogni discriminazione

5. Implementazione

Questa carta è stata approvata dalla direzione aziendale ed è vincolante per collaboratrici e collaboratori di tutte le istituzioni PROMEA. I quadri e le risorse umane sono responsabili per l'implementazione. Eventuali violazioni possono essere notificate al quadro competente, alle risorse umane o, in forma anonima, tramite MOVIS (www.movis.ch).