

POLITICA DELLA QUALITA' E DELLA PARITA' DI GENERE

PREMESSA

SOLIDARIETÀ E SVILUPPO è una Cooperativa Sociale onlus con sede a Bagni di Lucca (LU) che svolge la sua attività prevalente nel settore SOCIO-CULTURALE.

Tramite le sue attività, SOSVI offre ai richiedenti asilo molti servizi di integrazione come: mediazione linguistica-culturale, supporto ai servizi legali e sociosanitari, collaborazione con le ASL territoriali per supporti psicologici e psichiatrici, orientamento professionale mediante collaborazione con centri per l'impiego locali, inclusione culturale, insegnamento della lingua italiana.

OBIETTIVI della POLITICA DI SOLIDARIETÀ E SVILUPPO:

Obiettivo della politica di SOLIDARIETÀ E SVILUPPO è creare un contesto lavorativo aperto alle diversità, basato sul rispetto della dignità umana, valorizzando l'unicità di ciascun individuo.

SOLIDARIETÀ E SVILUPPO, credendo fortemente nei principi della Costituzione Italiana, in base all'Art. 3, non ammette alcuna forma di discriminazione basata sull'età, sul genere, sull'orientamento affettivo, sullo stato di salute, sulla disabilità, sull'origine etnica, sulla nazionalità, sulle convinzioni politiche, sulla fede religiosa, sulla cultura, sullo stato civile o su qualunque altra caratteristica personale.

Non ammette altresì alcun atto di bullismo, molestia psicologica, fisica o sessuale, discriminazione, intimidazione, minaccia, offesa a danno di qualsiasi collaboratore. Chiunque risulti vittima di atti di questa natura, o ne sia direttamente testimone, è tenuto a segnalarlo al proprio responsabile che si farà carico di quanto riportato.

La presente politica è rivolta a tutti i collaboratori e collaboratrici e condivisa con tutti i fornitori e collaboratori esterni di SOLIDARIETÀ E SVILUPPO con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

SOLIDARIETÀ E SVILUPPO sta già lavorando per consolidare un ambiente di lavoro dove sia perseguita la parità di genere e in cui ogni persona si senta rispettata e valorizzata nella sua identità e nelle proprie attitudini, promuovendo comportamenti e linguaggi che sappiano garantire un ambiente inclusivo, aperto alla valorizzazione delle diversità.

SOLIDARIETÀ E SVILUPPO investe su ogni singolo collaboratore perché lo ritiene artefice del proprio successo. A tal fine garantisce:

- ✓ il consolidamento/ampliamento del proprio organico tramite risorse altamente competenti e dinamiche
- ✓ il reperimento, ove possibile, di strumenti all'avanguardia e al passo con i cambiamenti
- ✓ il consolidamento delle relazioni con i migliori fornitori, di riferimento, sul mercato
- ✓ il miglioramento della pianificazione del lavoro
- ✓ l'aumento della soddisfazione degli utenti dei servizi

- ✓ la diminuzione del rischio di reclami ed assicurazione della corretta gestione qualora fossero riscontrati
- ✓ l'attenzione alla comunicazione interna ed esterna
- ✓ la partecipazione ai bandi prefettizi nella Provincia di Lucca, partecipazione ai bandi FAMI rivolti all'integrazione sociale, partecipazione ai bandi indetti da diverse Fondazioni per l'attuazione di progetti nell'ambito dell'accoglienza e dei percorsi di integrazione dei Richiedenti Asilo e Titolari di Protezione Internazionale.
- ✓ corsi di aggiornamento per collaboratori scelti in base alle competenze già acquisite e in base alle attitudini
- ✓ corso di formazione sulla sicurezza sul lavoro e in igiene alimentare HACCP
- ✓ la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna sottolineando l'importanza della meritocrazia in base alle esperienze, alla capacità e alle competenze dei candidati;
- ✓ le pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione prevedendo percorsi di formazione inclusi i corsi sulla leadershipo diretti ad entrambi i sessi e volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere e l'inclusione per rimuovere stereotipi, discriminazioni ed ogni forma di abuso fisico e verbale;
- ✓ una cultura basata sulla meritocrazia assicurando un accesso equo ai percorsi di carriera e garantisce altresì che le posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi;
- ✓ equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutto il personale, indipendentemente dal genere;
- ✓ che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di eventi, riunioni di progetto, convegni, laboratori ricreativi legati alla diffusione delle attività della cooperativa nelle scuole o presso altri attori territoriali, tavole rotonde, incontri di progettazione partecipata con le reti territoriali, nell'espletamento di progetti nazionali ed europei;
- ✓ mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere che tenga conto anche di oggettivi criteri meritocratici;
- ✓ meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità e di reali modalità di accoglienza del personale al rientro, in modo da rendere agevole e piacevole il reinserimento al proprio posto di lavoro. In tutto ciò, il/la Responsabile delle Risorse Umane, di concerto con il CDA ed il Comitato Guida, dovrà verificare che quanto sopra venga attuato non solo a livello dirigenziale, ma da parte di tutto il personale in forza, incentivando momenti comuni di aggiornamento, confronto e scambio di impressioni e dando modo ai neo - genitori di apportare al gruppo il valore aggiunto dell'esperienza di maternità/paternità. La cooperativa reputa uno dei suoi punti di forza, infatti, la condivisione di obiettivi e risultati.
- ✓ la tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa
- ✓ la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, riconoscendo nelle responsabilità familiari del proprio personale una fonte di ricchezza per l'azienda piuttosto che un ostacolo e assicurando i congedi parentali fruibili da tutti.

Tale politica è pubblicata sul sito di Solidarietà e Sviluppo, soc. coop. ed impresa sociale nella sezione dedicata al Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

CHI DEVE OSSERVARE LA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE?

La presente politica deve essere rispettata da tutte le persone lavoratrici dell'azienda nell'ambito dei rapporti con i/le colleghi/e e con tutti/e coloro con cui entrano in contatto nello svolgimento della propria attività. Una particolare attenzione deve essere posta dai ruoli direzionali e gestionali dell'azienda nel rispetto, diffusione e implementazione della presente politica dando in prima persona l'esempio e vigilando sul rispetto dei principi espressi.

COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE

L'azienda ha istituito un Comitato guida per la parità di genere che ha collaborato alla definizione della presente politica ed ha il compito di:

- garantire l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione
- redigere il Piano strategico per la parità di genere

SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Chiunque può segnalare in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, eventuali dubbi o sospetti in relazione a violazioni della presente politica, presunti ed effettivi oppure qualsiasi violazione o carenza del Sistema di Gestione per la Parità di Genere seguendo le indicazioni previste dalla **procedura Segnalazioni** disponibile in cooperativa e sul sito internet. Le segnalazioni (che possono essere inviate anche in forma anonima) verranno trattate in via confidenziale in modo da proteggere l'identità di chi segnala e di altri coinvolti o menzionati nella segnalazione.

La cooperativa garantisce che nessuno subisca ritorsioni, trattamenti discriminatori o misure disciplinari per aver effettuato segnalazioni.

Redatto da: Alta Direzione in coordinamento con Il Comitato Guida