

Il CONSORZIO C S Cooperazione e Solidarietà riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti nell'organizzazione.

La presente politica sancisce e persegue i principi relativi alla parità di genere, della tutela e della valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile. Nell'ultimo anno, si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare, tracciare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura della nostra organizzazione, una cultura inclusiva e priva di elementi, anche inconsci, che impediscano la valorizzazione indifferenziata di tutte le persone presenti.

La presente politica è rivolta a tutti i dipendenti e soci del CONSORZIO C S è condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, cooperative socie, fornitori, committenti ed enti/istituzioni di riferimento, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà.

Questo documento integra il Codice Etico adottato dal 2011 e offre le linee guida da implementare per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Il CONSORZIO C S attua la politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno ed all'interno delle cooperative socie, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con partner altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.

Oltre a ciò, il CONSORZIO C S:

- si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna;
- si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo professionale senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di miglioramento;
- si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati;
- si impegna a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias (pregiudizi) e la capacità di comunicare in maniera inclusiva;
- si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno;
- si impegna concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
- promuove e sostiene attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

Inoltre, è politica del CONSORZIO C S, come previsto dal proprio Manuale di gestione per la Parità di Genere e dal Codice Etico, vietare qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei dipendenti a causa del loro sesso.

Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento.

Qualsiasi dipendente e/o collaboratore che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale, deve essere consapevole che sono definite specifiche procedure da attivare in proposito.

Qualsiasi dipendente e/o collaboratore, come descritto nella procedura per la gestione delle segnalazioni, deve comunicare immediatamente tutte le situazioni che ritiene in contrasto con la presente politica e con i principi in essa richiamati, direttamente al Comitato Guida.

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

1. utilizzando il modulo disponibile sul sito web del Consorzio al seguente indirizzo: <https://consorzio.trusty.report>
2. utilizzando il modulo segnalazioni, messo a disposizione, da consegnare al Comitato Guida o inserendolo nella cassetta per le segnalazioni disposta all'interno della sede;
3. verbalmente, direttamente al Comitato Guida;
4. per posta ordinaria all'indirizzo: Via del Seminario Maggiore, 115 - 85100 Potenza (PZ) (att. Comitato Guida PdR125)

Il Comitato Guida intraprenderà un'azione immediata per indagare su tutti i reclami registrati

Se viene stabilito che un dipendente e/o collaboratore ha commesso molestie o discriminazioni, saranno intraprese azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del reato determinato.

In CONSORZIO C S anche nella crescita professionale viene perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità e/o a contenuti manageriali, anche con l'obiettivo di colmare gap di rappresentazione di genere eventualmente esistenti nelle unità organizzative fra le risorse a maggiore seniority, a parità di competenze, qualifiche e capacità.

Meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti incrementano e proteggono nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo sostenibile del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti gli stakeholder.

Nel percorso di crescita professionale e retributivo legato al merito, il CONSORZIO C S si impegna a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale monitorandone le eventuali lacune.

Il CONSORZIO C S ha predisposto programmi specifici di formazione per il re-inserimento dopo i congedi di maternità e di paternità e una sezione specifica di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che possano avvenire sul luogo di lavoro durante il congedo.

Il CONSORZIO C S non ha predisposto un piano specifico per la gestione delle diverse fasi della maternità in quanto viene applicato quello previsto dal CCNL di riferimento.

Il CONSORZIO C S applica un meccanismo di informazione finalizzato a incentivare la richiesta del congedo per paternità ed ha pianificato formazione specifica per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale.

Il CONSORZIO C S al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro (work-life balance):

- promuove la flessibilità per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta;
- offre flessibilità di orario, comunicando le proprie regole e procedure semplici ed accessibili per poterne usufruire;
- effettua una revisione periodica delle eventuali richieste per le esigenze di flessibilità dei propri dipendenti/collaboratori;
- offre la possibilità di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile e orario elastico a chi ne faccia richiesta;
- garantisce che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale e che non interferiscano con essa;
- garantisce, attraverso l'organizzazione di riunioni suddivise per gruppi di lavoro, che alle stesse possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.

La presente politica viene riesaminata dalla Direzione regolarmente, o in caso di cambiamenti significativi che influenzano il sistema di gestione, al fine di garantirne l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia e viene riconfermata o aggiornata in occasione della revisione periodica.

Tutto il personale è quindi invitato a collaborare per attuare ed affinare queste disposizioni e per raggiungere gli obiettivi indicati.

data 28/03/2024

Il Presidente

