



CONSORZIO BLU

Cooperativa Sociale

info@consorzioblu.it | consorzio.blu@pec.it | www.consorzioblu.it

“Lavoriamo per le persone e con le persone, con attenzione verso le peculiarità di ognuno, ed in particolare verso l’eliminazione di ogni tipo di discriminazione e di violenza”.

*Katia Ceccarelli
Presidente Consorzio Blu*

Consorzio Blu nasce, dalla volontà di rispondere in maniera sempre più qualificata ai complessi bisogni di cura, delle persone più vulnerabili quali: anziani, disabili e minori, riconoscendo in esse la peculiarità e la centralità della persona.

Consorzio Blu accoglie i benefici della diversità a tutti i livelli e in tutti i suoi aspetti, inclusi il genere, l’età, l’etnia, l’origine geografica, l’identità culturale, le qualifiche, le competenze, il percorso formativo e professionale, nonché la disabilità e l’orientamento sessuale.

Le peculiarità di ogni persona è un valore aggiunto di arricchimento umano ed organizzativo in grado di contribuire all’innovazione e alla qualità dei servizi offerti. La presente policy ha l’obiettivo di garantire pari opportunità e trattamenti equi per tutti i lavoratori indipendentemente dal genere perseguendo l’obiettivo di accrescere i valori dell’inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all’interno dei contesti sia aziendali che sociali. Viene riconosciuta l’importanza fondamentale della parità di genere come elemento imprescindibile per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso.

Con il presente documento vengono definiti i principi e le linee guida di Diversity, Equality & Inclusion, volte a favorire l’integrazione e l’implementazione della cultura della Diversity, Equality & Inclusion nei processi e nell’agire quotidiano. Tale prospettiva tende alla creazione di un approccio condiviso orientato alle relazioni umane, aspetti fondamentali per ogni organizzazione virtuosa e si concretizza nella costruzione di un ambiente sicuro e positivo nel quale sia possibile, per ciascuno, esprimere la propria unicità, nonché conoscere e confrontarsi.

Altro obiettivo fondamentale è cercare di promuovere, sviluppare e potenziare, senza in alcun modo limitare o inibire, il talento insito in ogni lavoratore perché questi possa così arricchire di nuove prospettive ed idee il Consorzio Blu, fornendo allo stesso importanti opportunità di crescita e successo.



1975099

051 6336168

CONSORZIO BLU SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE - P. IVA/C.F. 02569290394
Sede legale: Faenza, via Degli Inforti 2, 48018 – Tel. 0546 1975000 - Fax 0546

Sede operativa: Bologna, via Corrado Masetti 5, 40127 – Tel. 051 6370201 - Fax





Principi Fondamentali

Parità di trattamento: Tutti i lavoratori e le lavoratrici devono essere trattati in modo equo, senza alcuna discriminazione di genere in ogni fase del rapporto di lavoro, dall'assunzione, alla formazione, alla crescita professionale fino alla retribuzione e alla conclusione del contratto.

Rappresentanza di genere: Promuoviamo un equilibrio tra i generi nei ruoli di leadership, nella governance e nelle decisioni strategiche della cooperativa, favorendo la presenza equilibrata di uomini e donne in tutte le aree e a tutti i livelli dell'organizzazione.

Valorizzazione delle competenze: Le competenze e le capacità individuali devono essere valorizzate indipendentemente dal genere. Gli avanzamenti di carriera saranno basati esclusivamente su merito, esperienza e competenza.

Obiettivi e Impegni

Assunzione e selezione: Ci impegniamo a garantire che i processi di selezione e assunzione siano privi di pregiudizi di genere. Durante la selezione del personale, verrà mantenuto un approccio imparziale, valutando esclusivamente le competenze e l'idoneità del candidato.

Retribuzione equa: Garantiamo una retribuzione equa e trasparente, basata su criteri oggettivi. A parità di ruolo e competenze, non esisteranno differenze salariali basate sul genere.

Formazione continua: Promuoviamo percorsi di formazione continua, specifici per la parità di genere, volti a sensibilizzare i dipendenti e i manager sulla necessità di eliminare stereotipi e comportamenti discriminatori. Garantiamo che i lavoratori, indipendentemente dal genere, abbiano accesso a opportunità di sviluppo professionale.

Conciliabilità vita-lavoro: L'azienda nel rispetto delle esigenze generali e della necessaria operatività, si impegna a offrire soluzioni specifiche che rispondano ai bisogni di ciascuno per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e privata per consentire una migliore gestione delle responsabilità.

Comunicazione: Consorzio Blu predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico. Nelle attività di comunicazione Consorzio Blu presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.



Consorzio Blu si propone inoltre di implementare, come criterio fondamentale nella selezione dei propri consorziati, l'adozione della prassi UNI PdR 125. Questo approccio non solo rappresenta un metodo di valutazione, ma funge anche da garanzia per un impegno concreto verso i valori dell'inclusività e dell'equità di genere. Attraverso questa iniziativa, l'organizzazione manifesta ulteriormente la propria volontà di promuovere un ambiente in cui tutte le persone, indipendentemente dal loro genere, possano partecipare attivamente e avere pari opportunità.

Misure per la Prevenzione delle Discriminazioni

Prevenzione delle molestie di genere: Il Consorzio adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di molestia o violenza sul luogo di lavoro. Ogni caso sarà affrontato con serietà e tempestività, garantendo un ambiente lavorativo sicuro e rispettoso per tutti.

A tale scopo l'azienda ha promosso la formazione delle figure individuate come "Ambassador" con ruolo testimone contro le violenze di genere. L'Ambassador è una persona che all'interno del proprio ambito lavorativo può avere un'attenzione particolare verso situazioni di potenziale difficoltà in ambito di violenza; e quindi prima canale di aiuto verso risorse interne o esterne che si occupano in modo specifico di forme di violenza. L'ambassador può essere anche portatrice di idee, progetti, contenuti contro la violenza di genere.

Procedure di reclamo: Qualsiasi dipendente che ritenga di essere stato oggetto di discriminazioni di genere può segnalare l'accaduto in modo riservato. L'azienda si impegna a indagare su ogni segnalazione, adottando le misure necessarie per risolvere eventuali problemi in tempi rapidi e con la massima discrezione.

Monitoraggio e Valutazione

L'azienda si impegna a monitorare costantemente l'applicazione della presente policy, raccogliendo dati e feedback dai dipendenti al fine di valutare i progressi fatti verso la parità di genere. Verranno condotte revisioni periodiche delle pratiche aziendali e implementati piani di miglioramento qualora necessari.

Impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:



- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Responsabilità e Coinvolgimento

Tutti i dipendenti, a ogni livello dell'organizzazione, sono esortati a sostenere e promuovere la parità di genere nel quotidiano lavorativo. La direzione aziendale si impegna a fornire il supporto necessario per l'implementazione e il rispetto di questa policy, incoraggiando una cultura aziendale fondata sul rispetto reciproco e la valorizzazione della diversità di genere.

Riferimenti normativi rispettati e linee guida consultate e/o applicate:

- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133);
- Legge 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021);
- Norma UNI EN ISO 9000;
- Norma UNI EN ISO 9001;
- UNI EN ISO 19011;
- Norma UNI CEI ISO/IEC 17021-1;
- Norma UNI EN ISO 26000;
- Norma UNI ISO 30415;
- 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.



Conclusione

La parità di genere è un principio fondamentale della nostra cooperativa. Lavoreremo costantemente per garantire che l'ambiente lavorativo sia equo e inclusivo, rafforzando il nostro impegno verso la giustizia sociale e l'uguaglianza dei diritti, in linea con i valori che contraddistinguono la nostra missione nel settore socio-sanitario.

Faenza – Bologna, 9 dicembre 2024