



POLITICA PARITA' DI GENERE – DIVERSITA' E INCLUSIONE

La cooperativa sociale Leonardo, fondata nel 2003, ha maturato un'esperienza decennale nella gestione dei servizi sociali (piano di zona e piano locale per la non autosufficienza) e di progetti a valenza sociale, sia sul territorio comunale, sia su quello regionale, interregionale, nazionale ed europeo.

Si impegna costantemente a

- ◇ Diffondere una **cultura di solidarietà**, partecipazione e condivisione, di **accettazione della diversità e di non discriminazione**;
- ◇ Garantire la centralità del cittadino/utente e la centralità dell'operatore/operatrice e della relazione d'aiuto;
- ◇ Ideare e sperimentare modelli d'intervento innovativi, rispondenti ai bisogni dei cittadini, che promuovano l'autonomia, **l'empowerment delle persone, dei gruppi, delle comunità**;
- ◇ Garantire la **continuità occupazionale e lo sviluppo professionale e formativo** per i propri soci/socie senza distinzione di genere;
- ◇ Generare **buone prassi** e modelli di intervento all'interno di un contesto operativo in continua evoluzione e cambiamento;
- ◇ Migliorare e diffondere la conoscenza del proprio operato e dei servizi offerti nonché delle metodologie operative;
- ◇ Migliorare i processi organizzativi attraverso l'implementazione della politica di parità di genere e D&I.
- ◇ Garantire la parità di genere in tutti i processi di gestione del personale intesi come recruitment – onboarding neutrali, accesso alla carriera e alla formazione.

MISSION

Attraverso il lavoro dei propri soci, la cooperativa Leonardo ha per oggetto l'offerta di servizi socio sanitari, educativi di cui alla lettera a) dell'art. 1 della Legge 8 novembre 1991, n. 381, finalizzati alla promozione umana e **all'integrazione sociale dei cittadini** come interesse generale della comunità. In particolare, la cooperativa può svolgere attività di gestione di servizi sociali sanitari ed educativi, favore di anziani, minori, gestanti, adulti, stranieri, malati, malati psichiatrici, portatori di handicap ed altre categorie di persone in stato di bisogni di qualunque età. In relazione all'oggetto sociale, la cooperativa svolge, stabilmente o temporaneamente, in conto proprio o per conto di terzi.

La cooperativa Leonardo riconosce il diritto di scelta e l'autonomia delle persone, nel rispetto di alcuni principi fondamentali quali:

- ◇ **CHIAREZZA CORTESIA E TRASPARENZA**
- ◇ **EGUAGLIANZA ED IMPARZIALITA'**
- ◇ **CONTINUITA'**
- ◇ **PARTECIPAZIONE**
- ◇ **ORIENTAMENTO ALLA QUALITA'**

La mission è ulteriormente arricchita da un ulteriore macro-obiettivo: quello garantire l'integrazione sociale all'interno della propria organizzazione tramite adozione di procedure e prassi volte alla **parità di genere, l'empowerment femminile, riduzione di gender gap, garantire le attività di comunicazione e protezione del posto di lavoro nel periodo pre – durante – e dopo la maternità, parità remunerativa di genere e pari opportunità nella crescita professionalizzate/accesso alla carriera e non ultimo garantire la prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro.**

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

Avezzano lì, 10-11-2023

La Direzione

Il comitato guida



- ◇ Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica.
- ◇ Formazione al personale
- ◇ Assegnazione di risorse, responsabilità, autorità e budget per il conseguimento degli obiettivi

IL PRESIDENTE

LEONARDO SOC. COOP SOCIALE
Via Sambuco, snc - Tel. 0863 070133
67051 AVEZZANO (AQ)
P.I. 01596930667
Cell. 340 8367583

GENDER EQUALITY PLAN - GEP

TEMA/PROCESSO	Punti di forza/di Debolezza	OBIETTIVO	AREA/reparto coinvolto	RISORSE COINVOLTE	ATTIVITA' PER IL RAGGIUNGIMENTO	INDICATORI	TIMING/ TARGET			TEMA SDG
							2023	2024	2025	
AREA HR										
SELEZIONE ED ASSUNZIONE	Presenza di personale femminile presenza di procedura di gestione selezione e assunzione impossibilità di decisioni interne causa clausola sociale	definire/enfatizzare meglio la procedura di selezione e assunzione del personale - garantire inclusività nei processi di candidatura	tutti	Ufficio del personale	Ricerca del personale, analisi dei CV e selezione del personale - stesura inclusiva delle job description	QUALITATIVO: STESURA VADEMECUM	100%			5 PARITÀ DI GENERE
				Ufficio del personale	Aggiornamento della procedura	QUANTOTATIVO: NC /ANNO	0	0	0	
AREA OPPORTUNITA' DI CRESCITA E INCLUSIONE - GOVERNANCE										
GESTIONE DELLA CARRIERA	presenza di un programma di sviluppo professionale Presenza procedura di gestione della carriera	migliorare la consapevolezza del personale attraverso attività di formazione	Ufficio del personale	Ufficio del personale e CG	formazione interna del personale	QUANTITATIVO: % personale coinvolto	30%	50%	70%	
	Insufficiente attività di comunicazione mancanza di un modulo di valutazione delle risorse	Oggettivare meglio le valutazioni delle risorse al fine di garantire la parità di genere	Ufficio del personale	Ufficio del personale e CG	Implementazione di un modulo che consenta in maniera oggettiva di valutare le risorse	QUALITATIVO: SI NO				
AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE										
EQUITA' SALARIALE	Presenza di promozioni per il personale femminile Presenza di procedura di gestione equità salariale	incrementare le attività di controllo interno periodico	tutti	Amministrazione/HR	audit interni e implementazione di un modulo interno di controllo semestrale	QUALITATIVO: SI/NO	100%			10 RISORSE UMANE
	Insufficiente attività di comunicazione e di controllo					QUANTITATIVO: % DIFFERENZA REMUNERATIVA	0%	0%	0%	
AREA TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA LAVORO										
GENITORIALITA' - CURA	Presenza di una policy di Welfare Presenza di procedura di gestione genitorialità e cura	Mantenimento di flessibilità garantita	tutti	Amministrazione/HR	controllo interno semestrale tramite il n. di richieste pervenute e n. di richieste accettate	QUANTITATIVO: RICHIESTE ACCETTATE/RICHIESTE PERVENUTE	100%	100%	100%	8 LAVORO EQUITARIO
	Insufficiente attività di comunicazione e di controllo	Migliorare le modalità di comunicazione della politica di walfar e della gestione dei congedi di paternità			pubblicare la politica periodicamente attraverso canali di comunicazione interni	QUALITATIVO: SVOLGIMENTO COMUNICAZIONI	100%	100%	100%	
		Migliorare la rendicontazione dei dati circa il numero dei beneficiari uomini effettivi sui congedi di paternità			Comitato guida CG/HR	Aggiornamento modulo raccolta indicatori	QUALITATIVO SI/NO	100%		
CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO	Presenza di una policy di Welfare Presenza di procedura di gestione conciliazione tempi di vita e lavoro Insufficiente attività di comunicazione e di controllo	Migliorare le modalità di comunicazione della politica di walfar	tutti	Amministrazione/HR	pubblicare la politica periodicamente attraverso canali di comunicazione interni	QUANTITATIVO: % servizi coinvolti	50%	80%	100%	
AREA HR										
PREVENZIONE DELLE MOLESTIE	Presenza di una istruzione operativa e modulo di segnalazione Insufficienti modalità di comunicazione	divulgare a tutto il personale l'istruzione operativa incrementare le modalità di segnalazione	tutti	Amministrazione/HR/coordinatori/RSP	formazione e coinvolgimento delle coordinatrici informatizzare le procedure di segnalazione	QUANTITATIVO: % servizi coinvolti QUALITATIVO:SI/NO	50%	80%	100%	
AREA CULTURA E STRATEGIA										
COMUNICAZIONE	Presenza di un questionario sul clima organizzativo; Presenza di parità di genere tra i relatori presenti nell'attività di formazione e convegni	incrementare le attività di formazione e sensibilizzazione; Migliorare la comunicazione e coinvolgimento degli stakeholders	tutti	Amministrazione/HR/coordinatori	formazione e coinvolgimento delle coordinatrici - survey interna	QUANTITATIVO: % COORDINATORI COINVOLTI	2023	2024	2025	
	Interventi formativi insufficienti e mancanza di un'analisi della percezione delle pari opportunità nell'ultimo anno						50%	100%		

Aggiornato al 20/12/2022

AGGIORNATO AL 04-12-2023