

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

Presentazione dell'Organizzazione e breve storia

Chi siamo

Noi di SiR Solidarietà in Rete siamo un consorzio di cooperative sociali, costituito nel 2000 come risultato di un progetto sviluppato in comune con Anffas Milano onlus, della quale condividiamo la missione e le finalità.

Siamo nati per promuovere la cooperazione sociale e, insieme alle cooperative associate, abbiamo maturato una significativa esperienza nella progettazione e nella gestione di servizi educativi, socioassistenziali, sociosanitari, occupazionali, residenziali e domiciliari, rivolti in modo particolare all'area della disabilità.

Grazie all'ampia rete di servizi alla persona, SiR è oggi un punto di riferimento nel sistema del welfare locale.

Le cooperative consorziate, alle quali rivolgiamo i nostri servizi di supporto e di accompagnamento, sono ad oggi 10, ognuna con la propria identità, le proprie peculiarità e competenze; tutte sono impegnate nell'offerta di servizi nel mercato sociale, attente ai bisogni della persona e alla sua qualità di vita. La rete consortile poggia sul comune desiderio di crescita e di evoluzione, secondo una strategia cooperativa e solidale. Tra le consorziate SiR vi è anche una Associazione di Promozione Sociale.

La nostra missione

Condividiamo in rete pratiche ed esperienze, mettendo a profitto i vantaggi della coesione ideale e produttiva, contenendo i costi di struttura e ottimizzando quelli legati ai processi di progettazione.

L'attività del consorzio è organizzata in tre macro aree:

- progettazione e sviluppo di servizi innovativi;
- servizi alle cooperative e alle organizzazioni del no profit;
- servizi a gestione diretta rivolti alla persona.

La nostra visione

Noi di SiR crediamo in un'economia civile che sia formata da sistemi di imprese sociali di comunità, la cui azione sia centrata sui bisogni e sui desideri dell'individuo e che trasformi la persona da strumento a fine dell'azione economica stessa.

In questa visione il nostro lavoro diventa contributo concreto alla formazione di uno stato sociale che parta davvero dai bisogni, dai diritti e dalle responsabilità dei suoi cittadini.

Gli obiettivi

- Favorire l'integrazione operativa assistendo i soci nella progettazione e realizzazione dei servizi;
- Sviluppare competenze individuali/collettive offrendo servizi mirati di formazione professionale e orientamento;
- Attivare e sostenere nel tempo i processi di miglioramento organizzativo centrati sui principi di efficienza ed efficacia nella produzione e nell'erogazione di servizi;
- Sviluppare la collaborazione con enti locali e altri attori pubblici e privati dell'azione sociale sul territorio;
- Condividere conoscenza ed esperienze maturate grazie all'analisi, all'elaborazione e alla documentazione del lavoro dei soci;
- Minimizzare i costi operativi delle cooperative, socie e non, centralizzando le funzioni amministrative.

Aree di impegno

SERVIZI ALLE COOPERATIVE: Servizi contabili, paghe e assistenza fiscale - General Contractor - Consulenza societaria, organizzativa ed economico/finanziaria - Formazione continua (Formazione Continua, Alta Formazione, ECM) -Progettazione, ricerca e sviluppo di nuovi servizi.

SERVIZI A GESTIONE DIRETTA: Consultorio Familiare, Riabilitazione, Ambulatori Polispecialistici - Centro di Formazione Professionale - Agenzia per il Lavoro - Servizi educativi e di sviluppo di Comunità - Area Formazione Continua (Formazione Continua, Alta Formazione, ECM).

Consorzio SiR si impegna inoltre a favorire l'orientamento delle scelte di investimento delle istituzioni nella promozione e nella realizzazione di servizi alla persona.

Obiettivo della Politica per la Parità di Genere

La presente Politica per la Parità di Genere (di seguito anche la "Politica") di Consorzio SIR definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La presente Politica per la Parità di Genere è rivolta a tutti i dipendenti di Consorzio SiR e condivisa con tutti i suoi stakeholder, interni ed esterni, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

La Direzione di Consorzio SiR è attenta al tema della parità di genere, per questo motivo ha deciso di implementare un sistema di gestione in accordo con il documento UNI/PdR 125:2022 per definire le proprie linee strategiche, gli obiettivi e le corrispondenti azioni per la riduzione delle disparità legate al genere e per la crescita inclusiva delle diversità connesse alla dimensione anagrafica, alla cultura, alle abilità fisiche, agli orientamenti sessuali, alla dimensione multiculturale.

Gli obiettivi di Consorzio SiR corrispondono sia alla UNI PdR 125:2022, sia agli obiettivi della Comunità Europea per il quinquennio 2020/2025 sulla parità di genere. L'Organizzazione si impegna a

- il rispetto del principio costituzionale di parità ed uguaglianza all'interno dell'Azienda e nel quotidiano esercizio dell'attività lavorativa;
- lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo;
- l'adozione di politiche per prevenire qualsiasi genere di discriminazione all'interno del luogo di lavoro, anche in base al sesso, nonché durante il processo di assunzione del personale;
- organizzazione di corsi di formazione e di iniziative volte alla promozione dei principi di uguaglianza e di parità di genere di cui la direzione si fa garante;
- previsione di Politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita lavoro;
- opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzione;
- la tutela dell'equità remunerativa per genere;
- una revisione periodica della presente politica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione;
- l'individuazione ed il conseguente monitoraggio periodico e costante di indicatori di processo appartenenti a diverse aree, tra cui Cultura e strategia, Governance, HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere e Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione al "gender gap";
- una funzionale collaborazione con le associazioni di categoria e con i sindacati al fine di prevedere e garantire i diritti e le tutele verso i propri dipendenti contro ogni tipo di discriminazione;
- adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti ad identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;
- politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare;
- procedure di selezione che prevengono la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias;
- che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;
- processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;

- il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- che le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale sono rivolte all'intero organico aziendale;
- un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;
- l'informazione ai/alle dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;
- programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità e modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
- misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti;
- possibilità di smart working, nonché orario elastico e flessibile.

La Direzione di Consorzio SiR valuta le competenze e le capacità del proprio personale ragionando in un'ottica di meritocrazia e parità di genere, di inclusione e innovazione, nel rispetto della propria cultura organizzativa centrata sulla valorizzazione di tutte le persone coinvolte ed impegnate nei processi di lavoro. A partire da questo assunto di base i principi inerenti alla parità di genere che guidano Consorzio SiR sono la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Il suddetto principio si applica sulle politiche di selezione ed assunzione del personale, sulla formazione, sulla retribuzione e sulla gestione dei rapporti contrattuali in generale; sulle politiche di welfare aziendale; sulla comunicazione affinché sia inclusiva e rispettosa della diversità; sulle azioni di prevenzione e contrasto di qualsiasi discriminazione e/o molestia.

Milano, 18/06/2024

Il Presidente
