



La Lanterna e il DIVERSITY MANAGEMENT

CARTA E CODICI DI CONDOTTA

Progetto finanziato dall'Unione Europea:

**POR FSE 2014 -2020 Asse prioritario 2 - INCLUSIONE SOCIALE E LOTTA ALLA POVERTÀ.
Azione 9.2.4 “Sostegno alle imprese per progetti integrati per l’assunzione, l’adattamento degli ambienti di lavoro, la valorizzazione delle diversità nei luoghi di lavoro. Avviso per la “Concessione di aiuti alle imprese per la realizzazione di misure per la promozione del Diversity Management”.
Importo finanziato € 27.750,00**

CUP E24I17000070009

CODICE CLP 100102924DM1700020



INDICE

PREMESSA.....	pag. 3
La diversità sul posto di Lavoro.....	pag. 3
IL PROGETTO: “LA LANTERNA e il DIVERSITY MANAGEMENT”	pag. 4
1. <i>Analisi dei bisogni.....</i>	<i>pag. 4</i>
2. <i>Definire gli obiettivi.....</i>	<i>pag. 4</i>
3. <i>Definire le azioni.....</i>	<i>pag. 4</i>
4. <i>Monitorare le azioni.....</i>	<i>pag. 5</i>
5. <i>Impostare un sistema di gestione delle diversità.....</i>	<i>pag. 5</i>
6. <i>Valutazione e Follow- up.....</i>	<i>pag. 5</i>
CODICE DI CONDOTTA IN TERMINI DI DIVERSITY MANAGEMENT.....	pag. 6
<i>Articolo 1.....</i>	<i>pag. 6</i>
<i>Articolo 2.....</i>	<i>pag. 6</i>
<i>Articolo 3.....</i>	<i>pag. 6</i>
DEFINIZIONI PRINCIPALI.....	pag. 7
MEDIAZIONE E ATTUAZIONE.....	pag. 7
CONTATTI.....	pag. 8

PREMESSA

La Diversità sul posto di lavoro

Le diversità sul posto di lavoro fanno riferimento alla varietà di differenze tra le persone all'interno di un'organizzazione, tra le quali genere, età, etnia, disabilità, orientamento sessuale, caratteristiche di personalità, stili cognitivi, istruzione, background etc..

In questo quadro, il Diversity Management si delinea come un'insieme di pratiche aziendali, finalizzate alla valorizzazione e al rispetto di tutte le diversità presenti nel contesto organizzativo, in grado di creare un clima aperto e inclusivo, nonché ad una cultura in cui i lavoratori sono promossi per i loro meriti e le opportunità di crescita e di successo sono a disposizione di tutti.

Tali pratiche, se adeguatamente incorporate all'interno di una strategia organizzativa, agevolano il miglior raggiungimento degli obiettivi, in quanto una forza lavoro diversificata è in grado di:

- **contribuire al processo decisionale;**
- **fornire servizi e prodotti migliori;**
- **incrementare la produttività e i profitti.**

I Piani di Diversity Management nelle organizzazioni prevedono un complesso processo di progettazione e implementazione, considerato anche che ogni organizzazione è un caso a se stante, per cui la pianificazione deve calarsi nella realtà specifica.

IL PROGETTO: “LA LANTERNA e il DIVERSITY MANAGEMENT”

1. Analisi dei bisogni

Nella fase di progettazione delle politiche di Diversity Management si è provveduto a mappare le diversità presenti all’interno della Cooperativa la Lanterna, considerando che non esiste uno standard di diversità che si adatta indistintamente a tutti i contesti.

Tale attività è stata affiancata ad un’analisi esterna del mercato del lavoro, che consente alla Cooperativa di capire come indirizzare le politiche di recruiting, mirando a valorizzare determinate diversità o gruppi target (per esempio donne o persone con disabilità).

2. Definire gli obiettivi

Una volta ottenuto il quadro della situazione, l’organizzazione deve porsi degli obiettivi da raggiungere, a breve, medio e lungo periodo. In questa fase, è indispensabile coinvolgere tutti coloro i quali hanno delle responsabilità verso la diversità, in primis il CDA e il top management, ed eventualmente ridefinire la visione dell’organizzazione, ponendo in primo piano la valorizzazione delle diversità.

3. Definire le azioni

A ciascun obiettivo devono essere associate delle azioni concrete. Per cui queste saranno a breve, medio o lungo raggio. Vanno definite nel dettaglio e per i diversi livelli dell’organizzazione. Reperire le risorse Il cambiamento di un’organizzazione non è mai a costo zero. Per questo, non è sufficiente dire che si desidera diventare un’organizzazione diversa, ma è necessario destinare un budget alle azioni in fase di programmazione.

4. Monitorare le azioni.

A ciascuna azione corrispondono dei risultati. Per esempio le politiche di welfare dovrebbero abbassare i livelli di assenteismo e di turnover. Ogni risultato deve essere misurato con degli indicatori definiti prima dell'intervento.

5. Impostare un sistema di gestione della diversità.

Il recruiting consiste nell'attrarre i migliori, selezionati da un gruppo di candidati. E' questa una delle fasi principali per attuare una politica di Diversity Management. Le caratteristiche dei candidati devono riguardare esclusivamente le loro competenze professionali, che meglio si adattano alle esigenze della Cooperativa, indipendentemente da caratteristiche demografiche, orientamento sessuale, colore della pelle, ecc. Dopo di che, è necessario consentire loro di diventare parte della cultura consolidata dell'organizzazione.

Quando un'organizzazione è carente di diversità, può avere senso chiedere ai recruiters di selezionare persone appartenenti a dei gruppi minoritari (donne, persone con disabilità, persone di etnia diversa da quella dominante, ecc.), incentivando questi comportamenti per esempio con una maggiorazione dei compensi. Il sistema deve estendersi, poi, alla socializzazione (affiancamento dei neofiti a persone più anziane, aiuto da parte dei colleghi d'ufficio, ecc.) e a tutti i livelli della valutazione delle performance, in modo da garantire a tutti le opportunità di avanzamento di carriera indipendentemente dalle loro caratteristiche personali (genere, orientamento sessuale, disabilità, ecc.).

6. Valutazione e follow up

Ogni intervento di diversity management deve essere valutato, sia alla fine del percorso, sia successivamente, in quanto è interesse dell'organizzazione che il cambiamento divenga strutturale.

CODICE DI CONDOTTA IN TERMINI DI DIVERSITY MANAGEMENT

ARTICOLO 1. La Cooperativa la Lanterna si impegna a far sì che tutte le persone abbiano uguale accesso a lavoro, servizi e programmi indipendentemente da caratteristiche personali non correlate a prestazioni, competenza, conoscenze o qualifiche.

Riconosciamo e promuoviamo il valore positivo della diversità.

ARTICOLO 2. La Cooperativa la Lanterna vieta molestie e discriminazioni basate su sesso, razza, colore, religione, credo, età, origine etnica, origine nazionale, stato civile, gravidanza, disabilità, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica e/o condizione personale.

ARTICOLO 3. La Cooperativa la Lanterna si aspetta anche che, come parte fondamentale della modalità della Cooperativa di portare avanti le attività, il CDA, i dipendenti, i soci mantengano un ambiente privo di discriminazioni (incluse molestie, bullismo o ritorsioni) in qualsiasi momento e qualsiasi occasione di attività legata alla Cooperativa o partecipino a progetti, processi, eventi o attività della Lanterna.

DEFINIZIONI PRINCIPALI

- A) La discriminazione si verifica quando una persona viene trattata meno favorevolmente di un'altra sulla base di motivi infondati (come quelli menzionati in precedenza). I comportamenti discriminatori possono essere sia diretti che indiretti.
- B) Le molestie sono una forma di discriminazione. Sono definite come un comportamento che ha lo scopo o l'effetto di interferire in modo irragionevole nella partecipazione di un individuo alle attività della Cooperativa La Lanterna o di creare un ambiente intimidatorio, ostile od offensivo. Le molestie si verificano quando l'accettazione, o il rifiuto, di tale comportamento diventa una condizione per la partecipazione di un individuo a qualsiasi attività o viene utilizzata come base per decisioni che riguardano il rapporto dell'individuo con la Società.

MEDIAZIONE E ATTUAZIONE

Il reparto Organizzazione e Risorse Umane ha la responsabilità principale di supervisionare questa politica nonché di risolvere i casi di discriminazione, molestie, bullismo e ritorsione.

Qualsiasi dipendente che ritenga in buona fede di aver constatato una violazione alla presente Politica deve comunicarlo tramite gli appositi canali. Non ci saranno ritorsioni nei confronti di alcun dipendente che inoltri tale denuncia o collabori agli accertamenti correlati a eventuali denunce.

CONTATTI

Dott.ssa Meloni Federica Maura

Psicologa e Psicoterapeuta

Tel 3491795883

email: melonifedericamaura@libero.it

Cuccu Maria Luisa

Diversity Manager

Tel 3207682880

email: luisacuccu@cooplalaterna.it

<http://www.cooplalaterna.it/diversity-management/>

<https://www.impresadipulzialalaterna.com/diversity-management>