| | | |
|---|---|---|
| L'Orsa Maggiore® COOPERATIVA SOCIALE | ***POLITICA PARITA' DI GENERE E D&I*** *(Diversity & Inclusion)* | **Ed. 0 Rev. 0 del 04/05/2026** |

***L'Orsa Maggiore coop. soc. E.T.S.*** nasce nel 1995 a Napoli con l'obiettivo di promuovere un cambiamento sociale multidimensionale (educativo, lavorativo, formativo e partecipativo) che metta al centro i bambini, gli adolescenti e le famiglie.

Lavoriamo da sempre in contesti sfidanti e crediamo fermamente che la **diversità** sia la nostra risorsa più grande e il motore principale per l'innovazione sociale. Questa policy formalizza il nostro impegno quotidiano nel garantire un ambiente di lavoro e di intervento inclusivo, equo e privo di qualsiasi forma di discriminazione.

La nostra mission è contribuire alla costruzione di una società migliore, accogliente e solidale. La Cooperativa sostiene i valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti, della libertà e della dignità delle persone.

A testimonianza di questo impegno, la nostra Organizzazione si è dotata di un **Sistema di Gestione Integrato conforme alle linee guida internazionali ISO 30415:2021 e alla prassi UNI/PdR 125:2022**. Operiamo secondo un approccio basato sull'imparzialità, non ammettendo alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione a: genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, categoria sociale di appartenenza e fede religiosa.

La presente politica ribadisce, inoltre, l'impegno della Cooperativa a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dagli standard emanati dalle organizzazioni internazionali di riferimento:

- **Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile** e i relativi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs);
- **Global Compact** e **Women's Empowerment Principles** delle Nazioni Unite;
- **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani**;
- **Convenzioni delle Nazioni Unite** sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia e sui diritti delle persone con disabilità;
- **Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro** e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- **Convenzione ILO n. 190** sulla violenza e sulle molestie (giugno 2019).

La diversità arricchisce, apre a nuove idee e moltiplica le possibilità di generare soluzioni innovative. Persone provenienti da culture, background sociali e generazionali, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto e consente di anticipare i bisogni della comunità e degli stakeholder di riferimento. La nostra cultura si fonda su criteri chiari che guidano l'azione di operatrici, operatori e partner:

- **L'Approccio di Genere come Metodologia:** Non consideriamo la parità di genere come un semplice "contenuto" di progetti isolati, ma come un criterio conoscitivo trasversale e una metodologia strutturale del nostro modello organizzativo. L'approccio di genere ispira lo sviluppo delle competenze, la progettualità e i processi decisionali, rappresentando il nostro principale fattore di innovazione.
- **Competenze Relazionali e Benessere:** Valorizziamo e ricerchiamo nelle nostre risorse l'alta motivazione, l'ascolto, la flessibilità, la capacità di adattamento, la propositività e l'attitudine al lavoro di equipe. Il benessere della comunità interna è il presupposto per il benessere della comunità esterna.
- **Legalità e Lavoro di Rete:** L'impegno per la legalità e la formazione continua sono i pilastri etici che garantiscono l'equità e la trasparenza delle nostre azioni sul territorio.

La Cooperativa preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale. Il nostro impegno si sostanzia in una strategia di sviluppo delle Risorse Umane volta a:

- Rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano la piena espressione delle persone.
- Garantire l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale, a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.
- Strutturare **specifiche procedure operative** per la gestione del personale e delle carriere (selezione, onboarding, formazione, sviluppo e compensation) in ottica di D&I e Parità di Genere.

| | | |
|---|---|---|
| L'Orsa Maggiore® COOPERATIVA SOCIALE | ***POLITICA PARITA' DI GENERE E D&I*** *(Diversity & Inclusion)* | **Ed. 0 Rev. 0 del 04/05/2026** |

L'approccio inclusivo della nostra Cooperativa si traduce in azioni concrete e misurabili, focalizzate su due macro-aree interconnesse: **Infanzia e Famiglie** e **Inclusione**. Il nostro presidio territoriale si esprime attraverso servizi storici e continuativi a supporto delle persone vulnerabili:

- **Minori e Adolescenti:** Attraverso il *Centro di educativa territoriale* accogliamo e valorizziamo quotidianamente circa 60 ragazze/i tra i 6 e i 16 anni, contrastando la povertà educativa.
- **Supporto alle Famiglie e Interculturalità:** Sosteniamo nuclei in difficoltà, con una forte attenzione alle famiglie straniere, promuovendo percorsi di accompagnamento sociale (almeno 40 famiglie l'anno) e programmi di *home visiting*.
- **Autonomia e Vulnerabilità giovanile:** Attraverso il *Centro sociale polivalente* Casa GLO coniughiamo la socializzazione con percorsi mirati all'autonomia e all'inclusione sociale, accogliendo stabilmente 50 giovani e intercettandone oltre 200 ogni anno.

Ogni servizio è orientato a costruire un contesto relazionale positivo, privilegiando l'accoglienza rispetto all'esclusione, la gestione non violenta dei conflitti e la responsabilizzazione di ciascun individuo.

La Cooperativa promuove l'uso di un linguaggio inclusivo che rispecchi l'identità e la dignità di ogni persona, dichiarando in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Questo impegno non si limita all'alveo interno, ma si estende alla nostra rete: **privilegiamo relazioni e rapporti commerciali con partner e fornitori altrettanto impegnati** sui temi della D&I e della parità di genere.

Al fine di creare un presidio attivo, indipendente e strutturato, viene costituito il **Comitato D&I e Parità di Genere**, composto da rappresentanti delle diverse aree della Cooperativa. Il Comitato ha il compito di definire, implementare e monitorare il Piano Strategico aziendale.

La Cooperativa si impegna a monitorare costantemente l'applicazione di questa policy attraverso KPI (Key Performance Indicators) generici e specifici. E vengono pubblicati e resi liberamente consultabili all'interno della sezione dedicata alla D&I sul nostro sito web aziendale.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di D&I e Parità di Genere, viene costituito il comitato D&I composto da:

Francesca D'Onofrio – Presidente CdA

Gianluca Bove – Responsabile Area Inclusione

Claudia De Martino – Responsabile Area Infanzia e Famiglia

Napoli, 04/05/2026

*Presidente CdA*

*Francesca D'Onofrio*