POLICY SU PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE

DEL CONSORZIO DELLE ONG PIEMONTESI ETS

(COP ETS)

Approvato dal Consiglio Direttivo
in data 9 marzo 2023
e dall'Assemblea dei Soci il 29 maggio 2023

Stefania Di Campli
Presidente e Legale Rappresentante
del Consorzio delle Ong Piemontesi ETS

Consorzio delle Ong Piemontesi ETS
Via Borgosesia n°30
10145 Torino
Tel: 011/7412507
Fax: 011/745261
E-Mail: cop@ongpiemonte.it
Sito Internet: www.ongpiemonte.it
Codice fiscale n. 97657340010

1. INTRODUZIONE

In linea con la legislazione nazionale e comunitaria in materia, il Consorzio delle Ong Piemontesi ETS (di seguito COP) sostiene attivamente il Principio di Pari Opportunità e il Principio di Non Discriminazione per tutti e tutte e mira a prevenire e contrastare pratiche e politiche discriminatorie.

Col presente documento, il COP si impegna con tutto il personale ad attuare i seguenti principi:

- Parità di Trattamento ovvero assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su sesso, appartenenza etnica, credo religioso, convinzioni personali, disabilità, età, stato civile, genitorialità e orientamento sessuale,
- Pari Opportunità vale a dire parità di trattamento tra le persone negli ambiti di lavoro, di accesso alla formazione e di aggiornamento professionale.

A tal fine il COP riconosce come discriminazione diretta qualsiasi atto, patto o comportamento che, non seguendo il principio di pari opportunità, produca un effetto pregiudizievole discriminando l'individuo in ragione del suo sesso, appartenenza etnica, credo religioso, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. O comunque qualsiasi atto, patto o comportamento che determini un trattamento meno favorevole di un individuo rispetto a un altro in situazione analoga.
Riconosce inoltre come discriminazione indiretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutro che metta, o possa mettere, qualsiasi individuo in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri, salvo che ciò non riguardi requisiti essenziali allo svolgimento di un'attività lavorativa e purché l'obiettivo di tale attività sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento appropriati e necessari.
Pertanto il COP stabilisce che nessun collaboratore e nessuna collaboratrice, né aspirante tale, riceva un trattamento meno favorevole o pregiudizievole in virtù del suo status e si impegna a promuovere il Principio di Pari Opportunità in tutti gli aspetti lavorativi.
Il COP riconosce che l'adesione a tale principio, unito a politiche e buone pratiche in ambito lavorativo, sia nell'interesse degli/delle impiegati/e e dell'organizzazione stessa, inoltre sottolinea il valore aggiunto derivante dall'eterogeneità socioculturale dei propri operatori e delle proprie operatrici in Italia e all'estero.
L'offerta di qualsiasi posizione lavorativa, la formazione e l'aggiornamento professionale saranno quindi proposti a tutto lo staff in base alle esigenze di lavoro, alle competenze individuali ed al merito.
Anche il personale, dipendente e non dipendente, è chiamato a conoscere ed aderire alla presente Carta, adottando comportamenti adeguati, rispettosi e valorizzanti le diversità sia in Italia che all'estero.

2. PROCEDURE APPLICATIVE DEI PRINCIPI

Tutto il personale COP si impegna a rispettare ed applicare la presente Carta nel comportamento quotidiano e nel reclutamento, selezione, formazione ed impiego di personale.
In particolare:

Fase di reclutamento e selezione
Le descrizioni delle opportunità di impiego offerte dal COP devono rispettare il Principio di Pari Opportunità ed essere espresse in modo chiaro e semplice per mettere i/le potenziali candidati/e nella condizione di comprendere se il proprio profilo di competenze coincide con quello richiesto.

Le descrizioni delle opportunità di impiego devono sempre contenere una formula che assicuri equità e non discriminazione, secondo i principi della presente Carta, ed includere solamente i requisiti necessari e giustificabili all'effettivo svolgimento dell'attività.
Tutte le opportunità di impiego devono essere rese visibili sul sito del COP.
Le procedure di assunzione non si basano su una preferenza per un/una candidato o gruppo di candidati/e, a meno che non siano necessari dei requisiti specifici per il ruolo, che devono essere indicati chiaramente nella descrizione dell'opportunità di impiego.
Inoltre la selezione dei/delle candidati/e deve essere condotta in base ad indicatori chiari e secondo trasparenza, per comprendere l'idoneità alla posizione offerta. Dove si renda necessario porre domande su questioni personali, queste possono essere relative solamente a requisiti lavorativi e vanno poste per equità a tutti/e i/le candidati/e.
Dove possibile e a parità di competenze ed esperienze, per l'individuazione deldella candidato/a idoneo/a sono utilizzate azioni positive volte a ristabilire i principi di equità.
Al momento dell'assunzione, il/la candidato/a è ulteriormente informato/a sull'adesione del COP ai principi di Pari Opportunità e di Non Discriminazione, nonché dell'esistenza del presente documento e sulla sua operatività per tutto il personale.

Condizioni di impiego
Il COP si attiene ai principi della Carta nella distribuzione del lavoro e delle responsabilità tra il personale di pari competenza.
Adotta misure necessarie a sostenere ed accompagnare equamente le persone diversamente abili.
Tutto lo staff è considerato sulla base dei principi di Pari Opportunità, Non Discriminazione e di merito nell'avanzamento professionale.
La remunerazione, eventuali benefici e le condizioni di lavoro seguono i principi di Pari Opportunità e Non Discriminazione e sono definiti in base al ruolo ricoperto.

Formazione
Dove necessario, lo staff riceve una formazione appropriata alla posizione lavorativa, senza distinzioni e sulla base dei principi di Pari Opportunità e Non Discriminazione.
Tutto lo staff è incoraggiato a discutere dello sviluppo delle proprie competenze e dell'eventuale necessità di formazione con il Consiglio Direttivo e la Presidenza.

3. APPLICAZIONE E MONITORAGGIO

Il Consiglio Direttivo del COP deve assicurarsi che tutti gli aspetti del presente documento siano rispettati ed applicati nell'operato del COP e che la Carta sia sempre aggiornata alle normative nazionali e comunitarie vigenti.
Il Consiglio Direttivo del COP deve inoltre informare, consigliare e supportare il personale del COP su buone pratiche e aggiornamenti normativi nel settore delle pari opportunità.
Nel caso in cui il personale del COP ritenga che non siano rispettati i principi della Carta, la segnalazione va inoltrata al Consiglio Direttivo e alla Presidenza che approfondiranno l'esistenza di pratiche o criteri lesivi dell'equità tra il personale.
Ritenendo inaccettabile una condotta discriminatoria basata su sesso, appartenenza etnica, credo religioso, convinzioni personali, disabilità, età, stato civile, genitorialità ed orientamento sessuale, qualsiasi segnalazione e reclamo a riguardo sarà opportunamente investigata dal Consiglio Direttivo e, se confermata, saranno adottate le eventuali azioni in conformità con la legge in accordo con la Presidenza.

INDICE NORMATIVO:

- Dichiarazione universale dei diritti umani
- Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (ICERD)
- Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW)
- Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (CRPD)
- Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie (ICRMW)
- Costituzione della Repubblica Italiana, Principi Fondamentali, art. 3, 37.
- Legge n.654/1975 – Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966.
- Legge n.205/1993 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 aprile 1993, n. 122, recante misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa.
- Decreto Legge n.215/2003 - Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dall'origine etnica.
- Decreto Legge n.216/2003 - Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- Decreto Legge n.151/2015 - Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- Trattato di Maastricht, art. 119.
- Trattato di Amsterdam, art. 2, 3, 13, 118, 119, 136, 137, 141, 251.
- Trattato di Lisbona, art. 6, 2.
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, art. 21, 23.
- Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- Strategia europea per la parità di genere 2020-2025