

# Politica su Pari Opportunità, Diversità e Inclusione

---



C.M.C. di Ravenna è impegnata nella valorizzazione e nella tutela della diversità e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, promuovendo l'inclusione, e contrastando ogni forma di discriminazione in base al genere, età, etnia, orientamento e identità sessuale, disabilità, fede religiosa e altre caratteristiche individuali.

C.M.C. di Ravenna non ammette alcuna forma di emarginazione e penalizzazione connessa alle diverse dimensioni in cui si declina l'identità di una Persona e opera sulla consapevolezza, così da promuovere azioni concrete per prevenire, individuare e contrastare le discriminazioni al fine di mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ogni individuo e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza, pari opportunità, rispetto e correttezza reciproca.

C.M.C. di Ravenna si impegna, in particolare, a promuovere l'uguaglianza di genere, favorendo una politica a sostegno delle pari opportunità e della valorizzazione della presenza della donna nei luoghi di lavoro. In tale quadro, il presente documento mira a promuovere un ambiente di lavoro sempre più collaborativo e inclusivo operando nel rispetto di norme di legge o regolamentari e ispirandosi a standard emanati da organismi e organizzazioni nazionali e internazionali di riferimento. (es. Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -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, 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 sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019).

L'Alta Direzione definisce la presente politica e designa la figura di **Responsabile della parità di genere (RPG)** incaricata del coordinamento. Un apposito organo, Comitato della parità di genere (CPG) è incaricato della continua ed efficace attuazione della politica per la parità di genere e di quelle correlate, quali la politica di gestione del personale e delle carriere e la politica della comunicazione, nonché di misurare e comunicare i progressi raggiunti in tale ambito in modo chiaro e trasparente.

La presente politica è rivolta a tutto il personale e agli organi, a tutti gli stakeholders.

Il Comitato della Parità di Genere oltre a promuove le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale, segnala al Consiglio di Amministrazione e i comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento dell'attività lavorativa correlata alla mansione specifica assegnata.

Gli **obiettivi** della C.M.C sono il coinvolgimento delle persone, il benessere e lo sviluppo delle stesse quali pilastri di una strategia fondata sulla sostenibilità, in quanto consapevole che una cultura orientata a includere e a valorizzare ogni tipo di diversità produce effetti positivi, sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione. In quest'ottica la cooperativa, in qualità di soggetto che rappresenta e vigila sull'operato dei propri dipendenti e consulenti ha un rilevante impatto sulla cittadinanza e sul territorio. La gestione inclusiva dei processi e dei servizi consente il trasferimento di benefici alla comunità locale, rispetto alla quale la cooperativa si riconosce pertanto quale motore propulsore di un cambiamento a impatto sociale lungo l'intera catena del valore, interna all'Organizzazione, tra gli altri Stakeholder e sul territorio tra il pubblico.

Le **azioni** per il diritto alla diversità devono essere protette e garantite in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze e del talento - diverso e unico in ciascun individuo.

Al riguardo, l'impegno la cooperativa persegue:

- l'equità di genere e il superamento di ogni stereotipo che possa contrastarla attraverso la promozione di politiche e azioni di sviluppo volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, l'individuazione di percorsi di sviluppo e carriera indirizzati sul merito al fine di superare il Gender Pay Gap, il contrasto a ogni forma di violenza e l'abbattimento delle barriere culturali;
- il riconoscimento della pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie, attraverso l'adozione di ogni azione o misura volta all'abbattimento di barriere culturali, strutturali, sensoriali e fisiche;
- la promozione dello scambio intergenerazionale, attraverso politiche e iniziative che favoriscano il confronto e la collaborazione finalizzati a una reciproca valorizzazione dei rispettivi talenti;
- il contrasto di ogni forma di pregiudizio legato agli "unconscious bias", con campagne di sensibilizzazione che diffondano la cultura inclusiva.

Per dare concretezza e corallità a tali azioni la Cooperativa ha scelto di dotarsi di un "Piano strategico per la parità di genere e l'inclusione", aggiornato su base annuale, predisposto dal Comitato della Parità di Genere e monitorato dal Responsabile delle politiche di parità genere.

Nell'ambito del piano è strategico il ruolo di indirizzo delle politiche che sono rivolte al capitale umano lungo tutto il percorso di vita lavorativa, in particolare:

- nei processi di reclutamento, selezione, assunzione e accoglienza, attraverso politiche mirate ad abbattere qualsiasi tipologia di discriminazione e ad agevolare il processo di superamento di stereotipi legati a determinati profili professionali, al fine di garantire una composizione eterogenea della popolazione lavorativa, rispettando il principio di pari opportunità e imparzialità;
- nei processi di sviluppo, di formazione e nelle pratiche attive volte a favorire la successione nei ruoli e la mobilità interna, attraverso politiche basate sulla valorizzazione del merito e sull'accesso paritario ed equo a percorsi individuali costruiti sulla base delle reali esigenze e specificità di ruolo, coerentemente agli obiettivi della Cooperativa, in ottica di sviluppare stili manageriali e professionali sempre più coerenti con una cultura basata sul rispetto delle diversità;
- nei processi di crescita e remunerazione, attraverso azioni mirate a prevenire qualsiasi divario retributivo, anche di genere, a favorire percorsi di carriera equi e l'assegnazione di responsabilità e premialità basati sul merito, agevolando lo scambio generazionale e di esperienze individuali;
- nei processi organizzativi attraverso l'introduzione di forme di lavoro agile in chiave non discriminatoria e incoraggiando il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale;
- nello sviluppo di iniziative di comunicazione interna ed esterna, finalizzate a informare e sensibilizzare le persone della Cooperativa e gli stakeholder esterni sulle politiche di uguaglianza, diversità e inclusione;
- nella promozione di best practice volte a rafforzare l'equità e l'inclusione in un'ottica di valorizzazione e sviluppo delle competenze, attraverso iniziative che garantiscano un'equa rappresentazione dei generi tra i relatori del panel di tavole rotonde, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;

- nel costante monitoraggio dell'impatto e dell'efficacia delle iniziative promosse attraverso la puntuale misurazione con indicatori di performance sulle variabili della diversità in tutte le tappe della vita lavorativa delle persone.

Il percorso e la condivisione è In linea con quanto descritto sulla strategia e i principi di riferimento, la presente politica revisionata periodicamente, e oggetto di formazione e sensibilizzazione nei confronti della popolazione aziendale, è distribuita a tutte le persone e resa disponibile al pubblico attraverso il sito internet istituzionale, affinché vengano condivisi, conosciuti e promossi i valori e principi della Cooperativa, i fornitori, i partner e gli altri stakeholder interni ed esterni.

Gli obiettivi e i principi contenuti nella politica costituiscono punto di riferimento del sistema di gestione dell'azienda

Ravenna, 20 Novembre 2023

Legale Rappresentante  
(Costanzo Di Giò)

