



Consulenti per la Gestione Aziendale

# Politica per la parità di genere, diversità, equità e inclusione

Cod.	POL_PD_G_D&I
Rev.	1
del	28.06.2023
Pag.	1 di 4

# POLITICA PER LA DIVERSITÀ E INCLUSIONE

di proprietà della:

**COGEA CONSULENTI PER LA GESTIONE AZIENDALE SRL**

VIA PO 102 - 00198 ROMA

P.IVA 10259111002

PEC: [cogeaconsulenti@legalmail.it](mailto:cogeaconsulenti@legalmail.it)

documento a distribuzione controllata	Copia N.
Approvato da:	Emesso da:

## STATO DI REVISIONE

Revisione	Sezioni Modificate	Descrizione delle modifiche	Natura delle modifiche
1		Integrazione principi UNI PdR 125:2022	

## SCOPO

**COGEO** crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione di tutte le diversità e sostiene l'inclusione attraverso politiche aziendali messe in campo a livello gestionale e organizzativo, per garantire la dignità e la partecipazione di tutte le persone dell'azienda.

La presente Politica definita dalla Direzione di **COGEO** in coordinamento con il Comitato Guida, 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 si inquadra altresì nel più ampio scenario di attenzione di **COGEO** verso le politiche della qualità ed in particolare prosegue il percorso intrapreso nel 2002 con il possesso del **Sistema di Qualità certificato UNI EN ISO 9001:2015** e consolidato con le più recenti Certificazioni acquisite: Certificazione del **Sistema di Gestione Ambientale** ai sensi della **ISO 14001:2015**, della Certificazione del **Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute sul luogo di lavoro** certificato **UNI EN ISO 45001:2018**, della Certificazione del **Sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni** certificato **ISO/IEC 27001:2013 UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017** e della **Certificazione ISO 30415:2021 Human Resource Management - Diversity and Inclusion**.

L'impegno di **COGEO** nel coltivare il valore delle persone e nel promuovere processi di inclusione, si declina in una strategia di sviluppo e di gestione delle risorse umane che favorisce l'accesso e la crescita professionale di tutte e di tutti. Tale strategia è fondata sul potenziamento delle conoscenze e delle competenze valorizzando le diversità. Per questo è stata adottata una procedura di selezione, di assunzione e di inserimento del personale che contiene regole precise.

**COGEO** riconosce nelle persone la risorsa più importante per lo svolgimento delle proprie attività e si impegna a garantire, in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'attribuzione dei ruoli, dalla crescita professionale, fino alla conclusione del rapporto, pari opportunità, evitando qualsiasi forma di discriminazione in materia di occupazione o impiego promuovendo una cultura in cui le persone riconoscano il valore che una forza lavoro diversificata e inclusiva comporta

**COGEO** ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere e crediamo in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità; non è tollerata nessuna forma di discriminazione diretta o indiretta sulla base di etnia, razza, colore della pelle, genere, orientamento e identità sessuale, religione, disabilità, nazionalità, età, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale.

Le politiche di diversità e inclusione puntano a sviluppare e implementare misure e processi interni per garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, un ambiente in cui le relazioni professionali, su tutti i livelli, siano improntate al rispetto e alla fiducia reciproca, un ambiente che valorizzi tutte le risorse e prevenga qualsiasi forma di discriminazione, un ambiente che favorisca la crescita professionale. È un lavoro che parte dal superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole (unconscious bias).

Pertanto, le azioni interne della società vogliono diffondere una cultura basata sulla parità di genere, sulla diversità e sul riconoscimento del valore di ciascuna persona. **COGEO**, per tale motivo:

- si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, accogliente, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, associativa o individuale e da qualsiasi tipo di comportamento lesivo basato sulla violenza o molestia, sia sessuale che basata sulla diversità personale, politica e culturale.
- si impegna ad applicare politiche di comunicazione trasparenti, sia interne sia esterne (comprese le attività di marketing e pubblicità), volte a perseguire la parità di genere, valorizzare tutte le diversità coinvolte utilizzando un linguaggio rispettoso, inclusivo e meno stereotipante.

# Politica per la parità di genere, diversità, equità e inclusione

Cod.	POL_PD_G_D&I
Rev.	1
del	28.06.2023
Pag.	3 di 4

- intende diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità tra i dipendenti e i collaboratori assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità;
- intende effettuare moduli di formazione, su tutti i livelli, compresi i vertici, sulle diversità e sul suo valore, sugli stereotipi anche inconsapevoli (unconscious bias) e sulla tolleranza zero rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, Includere le molestie sessuali (sexual harassment)
- riconosce il valore dell'equilibrio tra la vita professionale e la vita privata, sviluppando programmi e iniziative volte a favorire l'inclusione, la genitorialità e cura e la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance), prevedendo un piano di smart working e flessibilità, per le figure professionali che lo consentono;
- si impegna ad applicare specifiche politiche per la gestione del personale finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone (volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità), all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo senza alcun tipo di discriminazione, nel rispetto delle diversità e favorendo la parità di genere. Tale politica si declina attraverso una valutazione trasparente delle competenze e delle capacità;
- si impegna a garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- garantisce politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- assicura la presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post maternità/paternità;
- supporta le madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo policy e benefit, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- assicura il mantenimento di benefits e attua iniziative che valorizzano l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione tutelando la relazione tra la persona e l'azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- applica rigide politiche di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro;
- garantisce che entrambi i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi e convegni;
- persegue l'obiettivo di assicurare che tutti i dipendenti e i collaboratori trattino gli altri, in ogni momento, con dignità rispetto ed equità, mostrando una condotta che riflette l'inclusione e sostenga i valori di **COGEO**;
- fine di definire le azioni più opportune, tempestive ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati nel presente documento.

È definito un Piano Strategico per l'attuazione della presente politica: lo stato di avanzamento e il raggiungimento degli obiettivi sono monitorati regolarmente attraverso la predisposizione di specifici Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle seguenti Aree Tematiche:

- Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio — anche inconsapevole (unconscious bias) fondato su questioni di genere;

- **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito della Gestione del Personale, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e benessere;
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di assistenza familiare

COGEA vuole assicurarsi di poter utilizzare efficacemente le capacità di tutti i propri dipendenti attingendo alla sua variegata serie di talenti, consapevole che le persone con esperienze e competenze diverse possono creare valore.

COGEA si impegna a rispettare pienamente tutte le normative in tema di diversità e inclusione e parità di genere.

È costituito, a presidio di quanto espresso, un COMITATO GUIDA ai fini della efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica.

Il Responsabile del Sistema SGI si impegna ad effettuare con regolarità, degli audit sull'applicazione della UNI ISO 34501:2021 e della UNI/PdR 125.2022 per verificare e monitorare il giusto funzionamento.

Ogni anno, la Direzione e altre funzioni responsabili dei temi del piano strategico, si impegnano a valutare ed esaminare l'adeguatezza della politica per la parità di genere, diversità, equità e inclusione analizzando gli eventuali scostamenti e apportando eventuali correzioni o aggiustamenti.

La presente politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e tra tutte le persone che intrattengono relazioni con COGEA, in ottica di trasparenza e collaborazione.