



POLITICA PARITÀ DI GENERE

**C.E.M. COOPERATIVA FRA
ESERCENTI MACELLAI – SOC.
COOP.**



Sommario

1.	LA PARITÀ DI GENERE IN C.E.M. Cooperativa fra Esercenti Macellai - Soc. Coop.	3
2.	I PRINCIPI ISPIRATORI	4
3.	OBIETTIVI.....	4
4.	L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE.....	4
5.	POLITICHE e PROCEDURE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE	5
6.	MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA: IL COMITATO GUIDA	5
7.	DIFFUSIONE DELLA POLITICA.....	5



1. LA PARITÀ DI GENERE IN C.E.M. Cooperativa fra Esercenti Macellai - Soc. Coop.

C.E.M. Soc. Coop., fin dalla sua fondazione nel 1971, ha basato la propria crescita sui valori della mutualità, della tutela delle persone e della responsabilità sociale. Coerentemente con il percorso intrapreso verso la sostenibilità e la rendicontazione ESG (Environmental, Social, Governance) culminato nel Report di Sostenibilità 2024, la Cooperativa riconosce nella diversità e nell'equità fattori determinanti per il proprio successo e per il benessere della comunità in cui opera.

Su queste basi si colloca l'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG), conforme alla UNI/PdR 125:2022. Si tratta di un sistema volto a dare struttura, misurabilità e riconoscibilità a principi e prassi già radicati nella cultura cooperativa, nonché a individuare strumenti ulteriori per rafforzare l'attenzione alle tematiche di genere, promuovendo il benessere delle persone, la loro piena partecipazione alla vita aziendale e lo sviluppo professionale in condizioni di equità e pari opportunità.

La presente Politica, sottoposta all'approvazione del CDA, delinea i principi, gli obiettivi e le linee guida del nostro impegno in tema di parità di genere, valorizzazione delle diversità ed empowerment femminile. È destinata a tutto il personale di C.E.M. Soc. Coop., è condivisa con tutti i principali stakeholder con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore e offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi per la creazione di un ambiente di lavoro rispettoso dell'inclusione e delle pari opportunità di genere, nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Lo scopo della presente politica è promuovere l'uguaglianza di genere, superare gli eventuali pregiudizi di natura socio-culturale e psicologica (c.d. *glass ceiling*) che impediscono il conseguimento della parità dei diritti e garantire che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno della Cooperativa – selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata ai principi delle pari opportunità, non discriminazione e meritocrazia.

Tale impegno sarà perseguito attraverso azioni pianificate e integrate nei nostri processi organizzativi, attraverso:

- l'ascolto e la valorizzazione delle diversità individuali lungo tutto il percorso professionale;
- il mantenimento di una significativa presenza femminile all'interno della Cooperativa;
- la garanzia di parità di trattamento economico, di accesso alle opportunità di crescita e di un'equa rappresentazione dei generi nelle diverse attività aziendali;
- la promozione di un corretto equilibrio tra vita personale e lavorativa, con attenzione alla genitorialità;
- la creazione di un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, libero da ogni forma di discriminazione, abuso fisico, verbale o digitale;
- l'adozione di canali di segnalazione protetti e la tutela della persona segnalante da qualsiasi ritorsione.



2. I PRINCIPI ISPIRATORI

Alla base di questa Politica ci sono valori fondamentali che guidano ogni nostra azione:

- Imparzialità e Inclusività;
- Correttezza e Trasparenza;
- Valorizzazione del Personale;
- Tutela della Persona;
- Meritocrazia, parità e uguaglianza sostanziale nel lavoro;
- Contrasto e prevenzione di tutte le forme di discriminazione, molestia, violenza e bullismo e di non inclusività.

3. OBIETTIVI

C.E.M. Soc. Coop. si impegna affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti previsti dalla UNI/PdR 125:2022, ispirandosi – in linea con la Strategia per la parità di genere 2020–2025 dell’Unione Europea e con la Strategia Nazionale per la parità di genere 2021 – 2026 del Dipartimento per le Pari Opportunità – ai seguenti obiettivi:

- Aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- Riduzione del divario retributivo fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- Promozione della parità tra uomo e donna nei percorsi di crescita professionale;
- Contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

4. L’IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per rendere concreti i principi e gli obiettivi sopra enunciati, l’Alta Governance di C.E.M. Soc. Coop. si impegna a:

- Adottare criteri di valutazione equi e meritocratici, promuovendo la crescita basata su competenze e professionalità, e garantendo pari opportunità;
- Creare un ambiente lavorativo coeso che favorisca la collaborazione e lo sviluppo personale e professionale;
- Ottimizzare le condizioni lavorative, nel pieno rispetto delle diversità e della salute psicofisica del personale, in conformità alla normativa vigente;
- Valorizzare le diversità in ogni processo aziendale, dalla ricerca e selezione delle risorse umane alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all’attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori alla qualità dei servizi erogati;
- Sostenere il welfare familiare, favorendo soluzioni personalizzate per la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- Adottare strumenti efficaci per prevenire ogni forma di discriminazione e contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- Promuovere una comunicazione trasparente, anche tramite marketing e pubblicità, che supporti l’empowerment femminile e valorizzi la diversità, adottando apposite linee guida sulla comunicazione neutrale;
- Favorire azioni di sensibilizzazione, formazione e coinvolgimento del personale sui temi delle pari opportunità, evitando stereotipi e dando visibilità al contributo delle donne all’interno della Cooperativa;
- Realizzare audit e verifiche periodiche interne per accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;



5. POLITICHE e PROCEDURE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Per dare attuazione concreta ai valori espressi nella presente Politica, C.E.M. Soc. Coop. elaborerà politiche specifiche, coerenti con il Piano Strategico per la Parità di Genere, volte a garantire il raggiungimento degli obiettivi e il monitoraggio dei relativi KPI.

Le aree di intervento previste includono:

1. Selezione e assunzione (recruitment);
2. Gestione della carriera;
3. Equità salariale;
4. Genitorialità e cura;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
6. Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) nei luoghi di lavoro.

Si rimanda quindi alle singole procedure per il contenuto di dettaglio circa i processi già implementati e da implementarsi.

6. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA: IL COMITATO GUIDA

A presidio della Politica e dei suoi obiettivi è istituito un *Comitato Guida*, responsabile dell'adozione, del monitoraggio e dell'effettiva applicazione dei principi espressi. Il Comitato dispone di un budget dedicato e definisce, all'interno del Piano Strategico, le misure necessarie, monitorandone lo stato di avanzamento. La Politica generale e le policy collegate saranno oggetto di riesame periodico, in collaborazione tra gli organi di governance e il Comitato, per verificarne l'idoneità e, se necessario, aggiornarle.

7. DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La presente Politica sarà comunicata e condivisa con tutto il personale della Cooperativa e con le parti interessate (stakeholder) in piena trasparenza, attraverso la comunicazione interna e la pubblicazione sui siti istituzionali di C.E.M. Soc. Coop.

La sua attuazione sarà verificata annualmente in occasione del riesame del SGPG, e diventerà parte integrante dei percorsi formativi e di sensibilizzazione, con particolare attenzione ai neoassunti.