

## POLICY DE&I COSPE

### Indice

**Introduzione:** Visione, missione e obiettivi di COSPE in materia di diversità, equità e inclusione

**Capitolo 1 - La governance della DE&I**

- Ruolo del Consiglio Direttivo e della Direzione Generale nell'implementazione delle politiche DE&I

**Capitolo 2 - Definizione di Diversity, Equity e Inclusion (DE&I)**

- Concetti di diversità, equità e inclusione all'interno di COSPE

**Capitolo 3 - Principi Guida**

- Elenco dei principi internazionali e normative considerati da COSPE

**Capitolo 4 - Strumenti e politiche interne**

- Politiche e strumenti interni adottati da COSPE per promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione

**Capitolo 5 - Politica di Diversity, Equity e Inclusion (DE&I) nelle Risorse Umane**

- Impegno di COSPE per la promozione della diversità e dell'inclusione nei processi di gestione delle risorse umane

**Capitolo 6 - Target e ambiti di riferimento**

- Approfondimento dei target e degli ambiti specifici di intervento di COSPE relativi alla diversità e all'inclusione

**Capitolo 7 - Strategie Cospe**

- Analisi delle strategie e delle azioni concrete

## INTRODUZIONE: vision, mission e obiettivi di COSPE in materia di diversità, equità e inclusione

### VISION:

COSPE si impegna a creare un mondo in cui la convivenza delle differenze è garantita dal rispetto di tutte le persone e dalla promozione di pari ed eque opportunità. Vogliamo un mondo in cui ogni individuo abbia pari opportunità di partecipare pienamente alla società, indipendentemente dalle proprie differenze e dalle condizioni di partenza,

### MISSION:

La missione di COSPE è promuovere il rispetto della diversità, l'equità e l'inclusione e ci impegniamo a lavorare per costruire una società in cui le persone di tutte le origini, religioni, orientamenti sessuali, identità di genere, abilità e stati socio-economici siano rispettate, valorizzate e incluse in modo significativo.

## OBIETTIVI:

- **Sensibilizzazione e formazione:** Offrire programmi educativi, eventi e spazi di riflessione per sensibilizzare sulle questioni legate alla diversità, equità e inclusione, promuovendo all'interno dell'ambiente di lavoro la consapevolezza e la comprensione delle sfide affrontate dalle persone discriminate e marginalizzate e il rispetto e la valorizzazione delle differenze.
- **Advocacy e promozione dei diritti:** Lavorare per influenzare politiche e pratiche che non solo garantiscano pari diritti ma favoriscano anche l'equità e l'inclusione a livello locale, nazionale e internazionale, difendendo i diritti delle minoranze e delle persone marginalizzate.
- **Empowerment:** Accompagnare le persone marginalizzate nell'acquisizione di risorse, capacità e opportunità per partecipare attivamente alla vita sociale, economica e politica.
- **Collaborazione e partenariato:** Lavorare in collaborazione con altre organizzazioni, istituzioni e attori della società civile per massimizzare l'impatto delle nostre iniziative e promuovere una cultura di solidarietà e valorizzazione delle differenze.
- **Monitoraggio e valutazione:** Valutare regolarmente l'efficacia dei nostri programmi e interventi per garantire che siano allineati con i principi di diversità, equità e inclusione e apportare eventuali miglioramenti necessari.
- **Organizzazione del lavoro:** promuovere al nostro interno una cultura della valorizzazione delle diversità e un ambiente sicuro ed inclusivo garantendo un clima lavorativo che rispecchi i valori di diversità, equità e inclusione e promuovendo la partecipazione e il coinvolgimento di tutte le persone.

Attraverso il perseguimento di questi obiettivi, COSPE si impegna a essere un agente di cambiamento attivo nella promozione di società più inclusive, giuste ed eque, in linea con i valori fondamentali e la missione complessiva dell'organizzazione.

## CAPITOLO 1: la governance della DE&I

Nel quadro della governance della DE&I, COSPE si impegna a garantire un'efficace supervisione e implementazione delle politiche e delle iniziative volte a promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione all'interno dell'organizzazione.

A tal fine, il Consiglio Direttivo ha il compito di fornire orientamenti strategici e supervisione generale sull'attuazione delle politiche DE&I. Questo coinvolgimento di alto livello sottolinea l'importanza che COSPE attribuisce alla DE&I come parte integrante della sua missione e dei suoi valori.

La gestione operativa della DE&I è affidata alla Direzione, che collabora strettamente con l'Ufficio *Risorse Umane* e le altre parti interessate, interne ed esterne, per sviluppare e attuare iniziative concrete. La Direzione si assicura che le politiche e le iniziative DE&I siano integrate in tutte le aree funzionali dell'organizzazione.

Inoltre, è essenziale promuovere la responsabilità e la trasparenza attraverso tutti i livelli dell'organizzazione. A questo scopo, vengono stabiliti meccanismi di monitoraggio e valutazione regolari per misurare i progressi verso gli obiettivi DE&I e identificare eventuali aree di miglioramento. Questi processi sono inclusivi e coinvolgono il feedback e la partecipazione attiva dello staff Cospe, dei partner e altre parti interessate.

Infine, COSPE si impegna a rendere pubbliche le sue politiche, i suoi progressi e i suoi impegni in materia di DE&I, promuovendo così la responsabilità e la trasparenza nei confronti di tutte le parti interessate, compresi i destinatari dei suoi programmi e le comunità in cui opera.

## CAPITOLO 2: definizione di diversity, equity e inclusion (DE&I).

**Diversità:** In Cospe, la diversità si riferisce alla vasta gamma di differenze presenti tra le persone, comprese, ma non limitate, a nazionalità, origine, religione, lingua, orientamento sessuale, identità di genere, abilità fisiche e mentali, età, background socio-economico e altro ancora. La diversità rappresenta la ricchezza e la complessità delle esperienze umane, e riconoscerla significa valorizzare e celebrare le differenze individuali.

**Equità:** L'equità si riferisce al trattamento giusto, imparziale e non discriminante di tutte le persone all'interno dell'organizzazione. Questo significa garantire che tutte le persone abbiano pari accesso alle opportunità, alle risorse e ai benefici offerti dall'organizzazione, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali o di background. L'equità implica anche riconoscere e affrontare le disparità esistenti, lavorando attivamente per rimuovere le barriere e gli ostacoli che impediscono a determinati individui di partecipare pienamente alla vita dell'organizzazione.

**Inclusione:** L'inclusione si riferisce alla costruzione di un contesto lavorativo accogliente, sicuro, rispettoso e collaborativo, in cui tutte le persone si sentono apprezzate, rispettate e sostenute nel contribuire al successo dell'organizzazione. Questo concetto implica la promozione di una cultura organizzativa che celebri la diversità e incoraggi attivamente la partecipazione e il coinvolgimento di tutte le persone, indipendentemente dalle loro differenze. Tuttavia, è importante notare che il termine "inclusione" può presentare delle limitazioni, poiché suggerisce la presenza di un gruppo dominante che consente l'integrazione di minoranze. Pertanto, mentre lo utilizziamo in questa policy per uniformarci a termini comunemente accettati, riconosciamo anche la necessità di adottare definizioni più ampie e allineate alla nostra visione di convivenza delle diversità. Questa prospettiva si basa sull'intersezionalità, che considera le molteplici interconnessioni tra le dimensioni della diversità, e sull'approccio decoloniale, che mira a smantellare gli stereotipi, i pregiudizi e le dinamiche di potere asimmetriche all'interno della nostra azione di cooperazione internazionale.

Per COSPE, questi termini chiave rappresentano fondamentali pilastri su cui si fonda la nostra politica DE&I. La diversità, l'equità e l'inclusione non sono solo valori da rispettare, ma anche leve di innovazione e di miglioramento della nostra azione a sostegno della Mission dichiarata. La promozione di una cultura DE&I non solo favorisce un clima di lavoro positivo e motivante, ma

stimola la creatività, migliora la capacità di risolvere problemi e promuove la fiducia e l'orgoglio dell'appartenenza all'organizzazione.

Coinvolgere attivamente tutte le persone che operano in Cospe e le parti interessate nel processo di definizione della terminologia DE&I è essenziale per garantire la rappresentatività delle diverse voci all'interno dell'organizzazione stessa. Questo coinvolgimento assicura che le politiche e le iniziative DE&I rispecchino le esigenze, le prospettive e le esperienze di tutti i membri dell'organizzazione, promuovendo così un senso di appartenenza e partecipazione attiva a tutti i livelli.

## CAPITOLO 3: Principi Guida

COSPE si rifà ai seguenti **Principi Guida Internazionali**:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (UN) Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le dieci Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro
- Convenzione UN sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione UN sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale
- Convenzione UN per i diritti economici, sociali e culturali
- Patto UN per i diritti civili e politici
- Convenzione UN sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza
- Convenzione UN sui diritti delle persone con disabilità
- Convenzione UN sui diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie
- Convenzione OIL n. 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie
- Principi di UN Global Compact (Principi da 1 a 6 che promuovono il rispetto dei Diritti Umani e dei Diritti del Lavoro)
- Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP) e le correlate Dimensioni di Genere
- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (5,8,10)
- Women's Empowerment Principles, promossi da UN Women e da UN Global Compact per la parità di genere nel settore privato.

Inoltre, si tiene in considerazione la seguente normativa:

**Direttive europee**, non ancora ratificate:

Direttiva UE 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione

### Normativa italiana:

- Costituzione italiana, (Articolo 3) Una policy DE&I deve rispettare e promuovere tali principi costituzionali;
- Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori),
- Decreto legislativo 216/2003 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna),
- Decreto legislativo 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro),
- Legge 68/1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili),
- Legge 162/2021 sulla parità di genere e la correlata Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022

## CAPITOLO 4: Strumenti e politiche interne

COSPE si è dotata negli anni di strumenti per garantire un alto livello di soddisfazione di tutti gli attori coinvolti nei processi, intende consolidare e migliorare continuamente la qualità del proprio operato, garantendo al tempo stesso la divulgazione in modo ampio e trasparente dei propri impegni. COSPE è dotata di una **Politica per la qualità (ISO 9001) e la Parità di genere (ISO 30415:2021)**.

Collaborare con COSPE, inoltre, comporta l'impegno al rispetto dei principi del **Codice Etico e di Condotta**, disponibile sul sito <https://www.cospe.org/chi-siamo/statuto-e-codice-etico/>.

COSPE è impegnata a diffondere il proprio Codice Etico e di Condotta nei confronti di tutto il personale, collaboratori e collaboratrici, partner, fornitori mediante apposite attività di informazione e comunicazione. E' possibile comunicare comportamenti che violano i principi o norme contenute nel Codice Etico secondo il **Regolamento di segnalazione attività illecite o fraudolente e molestie, abusi e sfruttamento sui luoghi di lavoro**.

COSPE è sempre stata attenta agli aspetti della comunicazione inclusiva e al fine di renderli pratica quotidiana, nonché tratto distintivo della nostra associazione, si è dotata di **Linee Guida per una Comunicazione Ampia e Inclusiva**.

Le **Politiche di Selezione, Assunzione e Inserimento** sono normate da una Politica per la gestione delle Risorse umane e volte alla promozione della parità di genere, il rispetto e l'inclusione. Lavorare a COSPE è anche una scelta di vita, fondata sulla consapevolezza di entrare a far parte di un'associazione che valorizza passione, impegno e competenze professionali, garantisce un equo trattamento, considera la partecipazione e la solidarietà come elementi imprescindibili nella gestione delle politiche del lavoro, perché impegnata a promuovere il cambiamento verso un mondo con più diritti, più equità sociale e di genere, più giustizia e sostenibilità ambientale.

Si tratta di un progetto politico impegnativo e ambizioso, che ha nella struttura operativa lo strumento chiave di realizzazione, e che implica da parte di COSPE la ricerca del massimo di coerenza ed efficacia possibili.

Con un percorso di reale partecipazione e responsabilizzazione COSPE ha definito i valori e i comportamenti organizzativi di COSPE e il modello di leadership.

Si è investito sulla fiducia, sul lavoro di squadra e sul benessere lavorativo. I valori ed i comportamenti organizzativi vengono identificati con l'intento di costruire una cultura organizzativa di base che possa facilitare la creazione di un ambiente di lavoro sano e rispettoso, attento all'etica delle relazioni e al relativo benessere organizzativo, adottando idonee misure di informazione e di sensibilizzazione di tutte le persone che operano in COSPE per promuovere l'inclusione e per rimuovere stereotipi, discriminazioni ed ogni forma di micro-aggressione, molestia e abuso fisico e verbale.

I valori del lavorare al COSPE sono:

**COOPERAZIONE:** lavoriamo insieme e ci sosteniamo per moltiplicare l'efficacia del nostro impegno, condividendo visioni e valorizzando le diversità.

**RISPETTO:** riconosciamo e rispettiamo le competenze e le idee che ogni persona porta, così come il ruolo che svolge nell'organizzazione. In COSPE, il rispetto va oltre i confini organizzativi e diventa rispetto verso tutto quello che ci circonda.

**PROFESSIONALITÀ:** riconosciamo la centralità della professionalità nel nostro lavoro e valorizziamo le conoscenze, competenze e abilità per il raggiungimento degli obiettivi dell'associazione.

**COERENZA:** onestà intellettuale e i valori contenuti nel codice etico di COSPE, guidano le nostre decisioni, le nostre azioni e i nostri comportamenti.

**CREATIVITÀ:** rispondiamo alle sfide combinando con originalità e flessibilità gli strumenti e le informazioni disponibili. Costruiamo soluzioni innovative e di successo, attivando processi che generano idee fuori dagli schemi. Per noi di COSPE, la giocosità è parte integrante della creatività.

## CAPITOLO 5: Politica di Diversity, Equity e Inclusion (DE&I) nelle Risorse Umane

La presenza globale di COSPE in diversi Paesi e contesti permette all'organizzazione di attrarre talenti provenienti da diverse nazionalità, culture, tradizioni sociali e religiose. In tutti gli uffici distribuiti nel mondo, ci si impegna a creare un ambiente di lavoro positivo, sicuro e rispettoso dei diritti di tutte le persone coinvolte.

COSPE si impegna a promuovere una cultura organizzativa inclusiva e rispettosa, dove ciascun individuo si senta valorizzato e rispettato per le proprie differenze e unicità. Attraverso l'adozione di politiche e pratiche che favoriscono la diversità, l'equità e l'inclusione, miriamo a creare un ambiente di lavoro che rifletta la ricchezza della diversità umana e che promuova la collaborazione, la creatività e l'innovazione.

Inoltre, COSPE si impegna a garantire che tutte le pratiche di gestione delle risorse umane, compresi i processi di assunzione, sviluppo professionale, valutazione e promozione, siano condotte in modo equo e imparziale. Ciò significa che non verranno tollerate discriminazioni di alcun tipo, e che terranno conto delle diverse situazioni di partenza dei singoli individui, quali background socio-

economico, genere, provenienza, orientamento sessuale e abilità, al fine di assicurare un trattamento giusto e rispettoso per tutte le persone coinvolte in questi processi,

Attraverso questi sforzi, COSPE mira a diventare un modello di eccellenza nella promozione della diversità, dell'equità e dell'inclusione nelle nostre operazioni globali, contribuendo così a creare un mondo più giusto e rispettoso delle differenze.

## CAPITOLO 6: Target e ambiti di riferimento

### GENERE:

Per garantire una maggiore diversità di genere, incluso nei ruoli apicali, COSPE si impegna ad aumentare la rappresentanza delle donne e delle persone non binarie attraverso politiche di selezione, promozione e sviluppo mirate. COSPE si adopera per garantire l'assenza di divario retributivo di genere e adottare programmi di coaching e sviluppo che favoriscano la crescita professionale di tutte le persone.

### ORIENTAMENTO SESSUALE E AFFETTIVO E IDENTITÀ ED ESPRESSIONE DI GENERE:

COSPE adotta politiche non discriminatorie e porta avanti programmi e progetti per contrastare gli stereotipi e le discriminazioni legate alla identità di genere e l'orientamento sessuale e promuovere un ambiente inclusivo. Vengono incentivate la formazione di reti di sostegno interne, come gruppi-risorsa per le persone LGBTQIA+, e vengono offerti benefici non solo per il personale, ma anche per le loro famiglie, al di là dei requisiti normativi, quale ad esempio il congedo matrimoniale allargato per le unioni civili.

### GENITORIALITÀ E CAREGIVING:

COSPE ritiene che la qualità del lavoro e la qualità della vita siano valori inscindibili per chi opera all'interno dell'Associazione. Promuove perciò una cultura ed una politica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, agendo non soltanto sul fattore reddito, ma anche sul fattore tempo. A tal scopo COSPE si è dotato di una Politica per le Risorse umane prevede part time sia verticale che orizzontale, dando priorità a quanti si trovano in situazioni familiari e personali particolari e/o problematiche. La prestazione di lavoro a tempo parziale non costituisce in alcun modo un elemento di discriminazione del rapporto di lavoro e dello sviluppo professionale. L'organizzazione garantisce che alle riunioni possano partecipare anche i/le lavoratori/trici a part-time, con contratto di lavoro flessibili, e che risiedono in sedi estere con differenti fusi orari. Sono inoltre previste forme di lavoro flessibile fino al 50% da remoto per il personale dipendente e fino all'80% per i genitori con figli under 14 per particolari periodi dell'anno, con possibilità di ulteriori estensioni dovuti a particolari condizioni di salute personali o di familiari conviventi (*caregiver*) con conseguenti impatti positivi sulla responsabilizzazione, soddisfazione e motivazione delle persone. Il lavoro flessibile agevola la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, non essendo vincolato al rispetto degli orari di lavoro previsti per la prestazione in presenza, genera condizioni di benessere organizzativo e una riduzione degli impatti ambientali.



### EQUITÀ RETRIBUTIVA:

COSPE si impegna a trattare tutti i suoi dipendenti, collaboratori e collaboratrici senza discriminazioni e a garantire un equo livello retributivo, applicando il principio di pari opportunità e lavorando per eliminare eventuali disparità salariali attraverso un monitoraggio costante. Per quanto riguarda il personale che presta servizio all'estero, COSPE si avvale di una griglia salariale interna basata su parametri oggettivi come l'anzianità di servizio, l'anzianità nel ruolo e i titoli posseduti, considerando anche le diverse realtà dei paesi in cui operiamo in termini di sicurezza e qualità della vita. Per il personale in Italia, viene garantita l'equità retributiva attraverso l'applicazione uniforme delle tabelle salariali previste dagli accordi nazionali collettivi.

In tutti i casi il pacchetto retributivo è arricchito dall'adesione al Fondo di assistenza sanitaria, estensibile anche ai familiari, anche per chi è titolare di un rapporto di collaborazione, proprio per favorire la completa equità di trattamento ed evitare sistemi individuali discrezionali.

Il personale nazionale impiegato nelle sedi estere ha accesso all'assistenza sanitaria attraverso l'adesione da parte di COSPE alla copertura di fascia più alta prevista dalla Siscos.

Inoltre ciascuna sede è dotata di un Regolamento interno che prevede garanzie lavorative, benefici e salari nel rispetto delle normative nazionali e in linea con le pratiche del settore, con condizioni migliorative e di flessibilità stabilite a seconda della specifica situazione della sede lavorativa.

### DISCRIMINAZIONE, ABUSI E MOLESTIE:

COSPE si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione, abusi e molestie sui luoghi di lavoro attraverso l'attuazione del proprio Codice etico e di condotta e il rispetto delle leggi vigenti. Per garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, vengono adottate le seguenti misure:

- Identificazione dei rischi legati ad abusi fisici, verbali e digitali sul luogo di lavoro.
- Implementazione di un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie.
- Formazioni periodiche sull'importanza del rispetto e della prevenzione di ogni forma di violenza, inclusa la molestia sessuale, sul luogo di lavoro.
- Adozione di un sistema di segnalazione anonima
- Somministrazione di sondaggi per valutare esperienze di molestie e mancanza di rispetto all'interno di Cospe
- Valutazione e adattamento degli ambienti di lavoro.
- Valutazione dei rischi e analisi degli eventi avversi segnalati.
- Sensibilizzazione al linguaggio ampio e gentile.
- Attivazione dei meccanismi di comunicazione interna ed esterna per affrontare le situazioni non conformi.
- Monitoraggio e gestione delle segnalazioni attraverso report dettagliati, in collaborazione con il Comitato guida e l'Organo di Controllo



## SELEZIONE E INSERIMENTO:

La fase di selezione delle candidature è un momento cruciale per garantire l'adeguata competenza e professionalità del personale di COSPE. Il processo di selezione si articola in diverse fasi, ciascuna delle quali è essenziale per valutare attentamente le persone candidate e garantire una scelta informata e ponderata. Vengono utilizzati strumenti e procedure di selezione oggettive, rigorose e trasparenti, progettate per contrastare i bias e rispettare le norme contro qualsiasi forma di discriminazione, inclusi nazionalità, religione, identità di genere, diverse abilità, orientamento sessuale, età, genere, razza e origine.

Gli annunci di selezione vengono redatti in modo neutro rispetto al genere e il processo di reclutamento è aperto sia agli uomini che alle donne e alle persone non binarie, promuovendo la diversità di esperienze e prospettive. Inoltre, COSPE incoraggia candidature da individui con background diversificati e persone appartenenti a gruppi discriminati e svantaggiati. Coloro che sono responsabili della selezione, sia interni che esterni, devono aderire al Codice Etico e di Condotta e rispettare i principi di diversità e inclusione.

Durante i colloqui, COSPE promuove attivamente la valutazione delle competenze di gestione della diversità, riconoscendo l'importanza di una prospettiva inclusiva nell'ambito della selezione del personale. Per il periodo di primo inserimento, il/la *Responsabile Risorse Umane* designa un/una mentore con una sensibilità particolare alle questioni di diversità e inclusione. Questa persona offre un supporto specifico per garantire un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente, facilitando la conoscenza dell'organizzazione e riducendo i tempi di inserimento.

## DISABILITÀ E CONDIZIONI DI SALUTE:

COSPE riconosce l'importanza di promuovere un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso anche per le persone con disabilità e in condizioni di salute precarie.

Viene, innanzitutto, rispettato l'obbligo di legge ad inserire persone con disabilità, in conformità alla normativa vigente. L'inclusione delle persone con disabilità è assicurata dalla costante attenzione a fornire strumenti di lavoro e ambiente adeguati alle loro esigenze e a garantire il supporto per le necessità personali che dovessero essere presentate.

COSPE, inoltre, offre adeguati supporti, come permessi, flessibilità lavorativa e accomodamenti ragionevoli, per le persone che vivono con condizioni cliniche o malattie croniche. Questo assicura pari opportunità e accesso equo a tutte le risorse e i benefici offerti dall'organizzazione, consentendo alle persone di mantenere un equilibrio tra lavoro, salute e benessere personale.

## EST PRACTICE 5

### DECOLONIZZAZIONE E INTERCULTURALITÀ:

COSPE è impegnata in un percorso interno di decolonizzazione che consiste in una riforma culturale, strategica ed organizzativa a 360°, che mira ad un maggiore decentramento e a riequilibrare le asimmetrie di potere, sia interne, che nella nostra azione di cooperazione internazionale in Italia e nei Paesi in cui siamo presenti

In questo ambito è prevista un'ampia revisione delle politiche legate alle persone che operano in COSPE, per una maggiore inclusività e gestione della diversità interna ed una migliore distribuzione

dei ruoli manageriali e l'adozione di nuove procedure di gestione e di organizzazione del lavoro, per decostruire un approccio italo-centricò e favorire il riequilibrio di alcune responsabilità e funzioni. Particolare attenzione è dedicata al plurilinguismo, al riconoscimento delle qualifiche ottenute nei diversi Paesi in cui siamo presenti o di origine delle persone coinvolte e nel supporto alle pratiche amministrative per il rilascio di documenti e titoli di soggiorno.

Vengono rispettate le tradizioni culturali e le festività religiose dei vari Paesi, prevedendo autonomia rispetto alle chiusure degli uffici e ai periodi di sospensione delle attività lavorative. E' inoltre previsto per le singole persone, in base ad esigenze religiose, la possibilità di personalizzare i giorni di ferie.

L'antirazzismo è uno dei principi fondanti di COSPE e la collaborazione con associazioni e movimenti promossi da persone con background migratorio e razzializzate è una pratica consolidata. Grazie a questi contatti si attivano canali diretti di diffusione delle vacancy, nell'ottica di implementare la diversità del personale interno e valorizzare le competenze legate ad appartenenze plurali e a percorsi di migrazione.

## CAPITOLO 7: Strategia COSPE

La strategia DE&I di COSPE trasforma i principi e i valori in azioni concrete, garantendo una coerenza tra la politica e gli obiettivi strategici definiti dall'organizzazione. Questa strategia funge da roadmap, delineando gli obiettivi, le azioni e le misure necessarie per promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione, e fornendo una direzione chiara, obiettivi misurabili e un piano di attuazione per creare e sostenere un ambiente di lavoro inclusivo.

In termini di azioni concrete significa innanzitutto:

- Implementazione di politiche di selezione che favoriscano la diversità e l'inclusione, ad esempio attraverso la revisione delle pratiche per garantire l'equità nei processi di assunzione e promozione.
- Creazione di programmi di formazione e/o incontri di sensibilizzazione sulle tematiche DE&I per il personale, inclusi percorsi di decostruzione su stereotipi e pregiudizi, formazioni sul linguaggio ampio ed inclusivo e sul contrasto alle discriminazioni, approfondimenti sulla decolonizzazione.
- Sviluppo di politiche di promozione della diversità nei ruoli di leadership in ottica decoloniale, con obiettivi chiari e misurabili per aumentare la rappresentanza delle persone appartenenti a gruppi sottorappresentati e personale nazionale dei Paesi in cui operiamo.
- Attuazione di misure per garantire l'equità retributiva e la trasparenza salariale, attraverso l'analisi dei dati salariali per identificare e correggere eventuali disparità di genere, età, origine o di altra natura.
- Promozione di politiche di conciliazione vita-lavoro, con offerte di flessibilità lavorativa, servizi di assistenza all'infanzia e supporto per i caregiver, per favorire un equilibrio sano tra lavoro e vita personale.
- Creazione, promozione e vendita di programmi di formazione e/o incontri di sensibilizzazione per aziende sulle tematiche DE&I, inclusi percorsi di decostruzione su stereotipi e pregiudizi, formazioni sul linguaggio ampio ed inclusivo e sul contrasto alle

discriminazioni, al fine di diffondere e promuovere la DE&I nelle imprese che si impegnano in questo percorso di cambiamento.

Infine, la promozione di una comunicazione efficace, essenziale per la diffusione dei principi DE&I e per l'implementazione della strategia in tutta l'organizzazione. COSPE si impegna a comunicare in modo trasparente e aperto sui temi DE&I, fornendo informazioni chiare sulle politiche, i programmi e le iniziative in corso, e incoraggiando il dialogo aperto e il feedback da parte del personale.

Attraverso questa strategia DE&I, COSPE dunque si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo dove ogni individuo è valorizzato e rispettato, e dove la diversità è vista come un'opportunità di arricchimento e innovazione.