



POLITICA DI DIVERSITA' E INCLUSIONE

Consorzio Stazione Invernale del Cimone

Il **CONSORZIO STAZIONE INVERNALE DEL CIMONE** valorizza la diversità in tutte le sue forme: genere, etnia, età, orientamento sessuale, disabilità, religione, cultura, opinioni e abilità psicofisiche.

L'azienda si impegna a promuovere una cultura inclusiva, basata su apertura e rispetto, in coerenza con i principi delle Nazioni Unite. La diversità e l'inclusione rappresentano un'opportunità strategica per creare un'esperienza accogliente per collaboratori, visitatori, partner e la comunità montana.

L'azienda stabilisce tolleranza zero nei confronti di episodi di discriminazione, molestie, e ogni altro tipo di comportamento non consono a un luogo di lavoro. Consorzio Invernale del Monte Cimone vigila attivamente per prevenire e contrastare episodi di discriminazione, abusi, molestie o altri comportamenti inappropriati. Le eventuali segnalazioni verranno presi in seria considerazione o affrontati di conseguenza.

DEFINIZIONE CHIAVE

Per garantire chiarezza e un'applicazione uniforme della presente politica, si adottano le seguenti definizioni:

- **Discriminazione diretta:** si verifica quando una lavoratrice o un lavoratore viene trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.
- **Discriminazione indiretta:** si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, un atto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice o il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.
- **Violenza sul lavoro:** riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (OMS).
- **Molestia sul lavoro:** comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (D.lgs. 198/2006 art. 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite o esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi della presente **Politica di Diversità e Inclusione** traducono questi valori in azioni

concrete, con l'intento di migliorare l'esperienza di tutte le persone coinvolte, promuovere pari opportunità e rafforzare il legame tra l'attività turistica montana e lo sviluppo sostenibile del territorio. Tra essi:

- **Offrire servizi accessibili e inclusivi** agli ospiti in tutti gli ambiti, dalla scuola sci alle attività indoor/outdoor, con particolare attenzione alle persone con disabilità.
- **Promuovere percorsi di formazione e sensibilizzazione** rivolti a collaboratori e partner, per favorire la consapevolezza su diversità, equità e inclusione, contrastare stereotipi e pregiudizi e diffondere una cultura aziendale basata sul rispetto reciproco, così da garantire un'accoglienza inclusiva e attenta alle esigenze di tutti gli ospiti.
- **Valorizzare le competenze** dei collaboratori e garantire pari opportunità.
- **Integrare i criteri D&I** anche nelle relazioni con la comunità montane e i fornitori, promuovendo l'inclusione di lavoratori stagionali, giovani e persone con disabilità.

AMBITO DI APPLICAZIONE

La politica trova applicazione in tutte le aree dell'attività del Consorzio: nella gestione del personale, attraverso pratiche di selezione e sviluppo prive di discriminazioni, definendo standard trasparenti; nell'accoglienza degli ospiti, garantendo servizi e comunicazioni accessibili e attente alle esigenze di ciascuno; nelle relazioni esterne, favorendo la collaborazione con fornitori e partner che condividono i medesimi principi di inclusione.

STRUMENTI E AZIONI

CONSORZIO STAZIONE INVERNALE DEL CIMONE attiva momenti di formazione stagionale, percorsi sensibilizzazione supportati da linee guida, l'implementazione di canali di ascolto dedicati a collaboratori e ospiti e una progressiva integrazione dei criteri di accessibilità nei servizi e nelle infrastrutture, in un canale sicuro anonimo per le segnalazioni di episodi di discriminazione con procedure chiare di gestione dei reclami.

MONITORAGGIO

L'organizzazione utilizza KPI che costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come **CONSORZIO STAZIONE INVERNALE DEL CIMONE** progredisce verso gli obiettivi prefissati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati nelle dimensioni di:

- Cultura e strategia;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- Percentuale di collaboratori che hanno partecipato nelle sezioni di formazione di Diversità e Inclusione
- Livelli di accessibilità delle infrastrutture e dei servizi



RECLAMI

Qualora un dipendente fosse vittima di discriminazioni o abusi o assistesse a episodi legati a questi o altri comportamenti inappropriati, il dipendente è chiamato a segnalare il fatto immediatamente seguendo quanto riportato nel documento ***Procedura di gestione delle segnalazioni***.

TUTELA CONTRO RITORSIONI

CONSORZIO STAZIONE INVERNALE DEL CIMONE garantisce la tutela da qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi effettua una segnalazione. Nessun segnalante potrà subire conseguenze negative, discriminazioni, o abusi di natura professionale, economica o personale, a seguito delle segnalazioni di episodi di discriminazione, abusi, molestie o altri comportamenti inappropriati.

DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

Questa politica è comunicata a tutto il personale dipendente anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità ed è diffuso a tutti gli stakeholder. La presente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento alla luce delle evidenze emerse dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.

La Direzione