



# **POLICY PER LA PARITA' DI GENERE**

Preparato CG	Verificato e Approvato CdA
Data: 11.09.2024	Data 19.09.2024
REV 01/24	



## Policy per la Parità di Genere

**POLICY  
01**

Pagina 1 di  
12

Rev.  
01/24

Data:  
19.09.2024

### **SOMMARIO**

<b><i>1 TERMINI E DEFINIZIONI</i></b>	<b>2</b>
<b><i>2 SCOPO</i></b>	<b>4</b>
<b><i>3 DESTINATARI</i></b>	<b>5</b>
<b><i>4 ATTENZIONI SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE</i></b>	<b>5</b>
<b>4.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)</b>	<b>5</b>
<b>4.2 GESTIONE DELLA CARRIERA</b>	<b>6</b>
<b>4.3 EQUITÀ SALARIALE</b>	<b>6</b>
<b>4.4 GENITORIALITÀ, CURA</b>	<b>7</b>
<b>4.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)</b>	<b>7</b>
<b>4.6 PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE</b>	<b>8</b>
<b>4.7 LINGUAGGIO INCLUSIVO E NON DISCRIMINATORIO</b>	<b>8</b>
<b>4.8 PRESENZA DI UOMINI E DONNE FRA I RELATORI AD EVENTI AZIENDALI</b>	<b>9</b>



## Policy per la Parità di Genere

**POLICY**  
**01**

Pagina 2 di  
12

Rev.  
01/24

Data:  
19.09.2024

### 1 TERMINI E DEFINIZIONI

TERMINE	DEFINIZIONE ADOTTATA DAL SISTEMA
Addetto	<p>Persona occupata in un'unità giuridica, come lavoratore/lavoratrice indipendente o dipendente (a tempo pieno, a tempo parziale o con contratto di formazione lavoro), anche se temporaneamente assente (per servizio, ferie, malattia, sospensione dal lavoro, Cassa integrazione guadagni, ecc.).</p> <p>[Fonte: Report statistiche ISTAT, conti economici delle imprese e dei gruppi di impresa ANNO 2019, 2 novembre 2021]</p>
Benefit	<p>Tutti i beni e servizi che un'organizzazione offre, in varie forme (es. buoni pasto, automobile, assicurazione sanitaria, asili nido, voucher per attività sportive dei figli, facilitazioni d'acquisto sui propri prodotti), al personale dipendente in aggiunta alla retribuzione.</p>
Bias	<p>I bias sono pregiudizi o inclinazioni non obiettive che influenzano il giudizio e il comportamento di un individuo. Possono influire sulle decisioni che prendiamo, su come percepiamo e interpretiamo le informazioni e su come ci relazioniamo agli altri.</p> <p>I bias possono essere legati alla cultura, alla razza, al sesso, all'età, alla religione, alla posizione sociale e ad altri fattori. Possono verificarsi sia a livello individuale che a livello di gruppo e possono avere conseguenze significative sulla giustizia sociale e sulla qualità delle decisioni prese.</p>
Burnout	<p>Il burnout è una condizione psicologica che si verifica a seguito di uno stress cronico e intenso, principalmente legato al lavoro.</p> <p>È caratterizzato da una sensazione di esaurimento emotivo, una riduzione della motivazione e dell'efficacia lavorativa, e da una negatività generalizzata verso il lavoro e se stessi.</p> <p>Questo stato può portare a una perdita di interesse e di piacere nel lavoro, a una diminuzione dell'autostima e della fiducia in sé stessi, e a sintomi fisici come insonnia, dolori muscolari e problemi di salute mentale. Il burnout può essere prevenuto attraverso il supporto e la consulenza psicologica, e con un equilibrio tra vita lavorativa e privata.</p>
Budget	<p>Programmazione delle attività di un'organizzazione in vista del conseguimento di determinati obiettivi, con stanziamento della somma che si decide di spendere.</p>
Comitato guida	<p>Comitato istituito dalla Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.</p>
Conciliazione vita-lavoro	<p>Capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata.</p>



## Policy per la Parità di Genere

**POLICY**  
**01**

Pagina 3 di  
12

Rev.  
01/24

Data:  
19.09.2024

Delega	Assegnazione dell'esercizio di poteri e funzioni e della capacità di agire relativamente a determinati voci di costo, investimenti, compiti.
Dipendente	<p>Persona che svolge la propria attività lavorativa in un'unità giuridica ed è iscritta nel libro paga dell'organizzazione. Sono considerati tra i/le lavoratori/lavoratrici dipendenti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- le persone socie,</li><li>- i/le dirigenti, i quadri, gli/le impiegati/e e gli/le operai/e, a tempo pieno o parziale</li><li>- gli/le apprendisti/e</li><li>- i/le lavoratori/lavoratrici a domicilio iscritti nel libro paga</li><li>- i/le lavoratori/lavoratrici stagionali</li><li>- i/le lavoratori/lavoratrici con contratto di formazione lavoro</li></ul> <p>[Fonte: Report statistiche ISTAT, CONTI ECONOMICI DELLE IMPRESE E DEI GRUPPI DI IMPRESA   ANNO 2019, 2 novembre 2021] [Fonte: Report statistiche ISTAT, CONTI ECONOMICI DELLE IMPRESE E DEI GRUPPI DI IMPRESA   ANNO 2019, 2 novembre 2021]</p>
Discriminazione	<p>Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.</p> <p>NOTA Nella documentazione corrente si intende principalmente, ma non solo, discriminazione di genere.</p>
Empowerment femminile	Processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita. Tale processo, sostenuto da politiche che favoriscono la parità di genere, riconosce i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, permettendo loro di vivere relazioni paritarie e di esercitare il diritto di accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici rilevanti (es. welfare, salute, istruzione).
Formazione	Processo attraverso cui le persone acquisiscono conoscenze e capacità, tecniche e manageriali, che abilitano la piena partecipazione e contribuzione rispetto al proprio ruolo all'interno della cooperativa.
Gender diversity	Diversità di genere.
Governance	Sistema di governo attraverso il quale un'organizzazione prende e attua le decisioni nel perseguimento dei suoi obiettivi.
Inclusione	Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.
Key Performance Indicator (KPI)	Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico.
Molestia	Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.



## Policy per la Parità di Genere

POLICY  
01

Pagina 4 di  
12

Rev.  
01/24

Data:  
19.09.2024

On boarding	Il termine "on boarding" è un processo che descrive l'integrazione e l'inserimento di un nuovo dipendente in un'azienda. Questo processo include l'istruzione e la formazione sul lavoro, l'orientamento alla cultura aziendale e la creazione di relazioni con i colleghi. L'obiettivo principale dell'on boarding è aiutare il nuovo dipendente a sentirsi a proprio agio e ad adattarsi al nuovo ambiente di lavoro il più rapidamente possibile, al fine di garantire una transizione efficiente e produttiva nella nuova posizione
Promozione	Passaggio a una qualifica o livello contrattuale o organizzativo superiore
Recruiting	Selezione del personale
Retribuzione	Importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, anche collegate alle premialità del risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio riconosciuti al personale, in base a quanto previsto dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per il settore di riferimento NOTA La retribuzione si compone di una parte fissa a cui possono aggiungersi una parte variabile (monetaria e/o finanziaria) ed eventuali benefit (tipicamente non monetari)
Selezione	Processo volto al reperimento, alla scelta e all'inserimento nell'organizzazione di nuove risorse
Smart working o lavoro agile o lavoro flessibile	Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività [Fonte: Definizione tratta dalla Legge n. 81/2017]
Stereotipi di genere	Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.
Survey	Le Survey sono questionari che vengono utilizzati per raccogliere informazioni e opinioni da un gruppo specifico di persone. Possono essere effettuati in diversi formati, come questionari online, sondaggi telefonici o questionari cartacei, e possono avere una vasta gamma di argomenti, come opinioni su prodotti o servizi, soddisfazione sul posto di lavoro o opinioni politiche. Le survey sono uno strumento utile per raccogliere informazioni quantitativamente e per aiutare a prendere decisioni informate in molti contesti, come la ricerca di mercato, la valutazione del personale e l'indagine della soddisfazione del cliente.
Target	Obiettivo che un'organizzazione si propone di raggiungere, espresso in termini quantitativi
Telelavoro	Lavoro effettuato a distanza grazie all'utilizzo di sistemi telematici di comunicazione
Unconscious bias	I pregiudizi inconsci (unconscious bias) sono opinioni e giudizi automatici e impliciti che influiscono sulla nostra percezione e comportamento nei confronti di una persona, di un gruppo di persone o di una situazione

	<b>Policy per la Parità di Genere</b>	<b>POLICY 01</b>	Pagina 5 di 12
		Rev. 01/24	Data: 19.09.2024

Valori	Elementi chiave della cultura di un'organizzazione che rafforzano l'identità nell'organizzazione stessa, che indirizzano i comportamenti attesi dalle risorse e che al tempo stesso la contraddistinguono da tutte le altre organizzazioni.
Welfare aziendale	Insieme delle azioni volte a migliorare il benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici e delle loro famiglie con un approccio di “corso di vita”. I/le lavoratori/lavoratrici sono consumatori di servizi e prodotti di welfare aziendale e devono essere partecipi (soggetti attivi) delle azioni decise. Il piano di welfare aziendale deve essere integrativo e complementare con il welfare pubblico e coerente con il contesto locale dell'organizzazione. Le somme, i beni, le prestazioni, le opere e i servizi hanno finalità di rilevanza sociale e per questo sono escluse, in tutto o in parte, da reddito di lavoro
Work-life balance	Work-life balance è l'equilibrio tra la vita lavorativa e quella privata di una persona. Si riferisce alla capacità di conciliare impegni lavorativi e responsabilità personali, come famiglia, relazioni, tempo libero, salute e benessere. L'obiettivo del work-life balance è quello di evitare lo stress e il sovraccarico da parte del lavoro e di migliorare la qualità della vita di una persona. Questo concetto si è evoluto con il tempo per includere anche la flessibilità e la possibilità di lavorare da casa o con orari diversi per soddisfare le esigenze personali

## 2 SCOPO

Comin Cooperativa Sociale di Solidarietà, nata nel 1975 per occuparsi di accoglienza di minori allontanati dalla propria famiglia d'origine, nel corso della sua attività è riuscita ad organizzare una pluralità di servizi e interventi psico-socio-educativi rivolti principalmente a soggetti che hanno qualche fragilità; Comin cerca di offrire risposte innovative ai bisogni riscontrati collaborando con le istituzioni, in connessione con i territori in cui opera e valorizzando le comunità sociali che li abitano. Comin è da sempre attenta e sensibile ai bisogni e alle potenzialità di espressione e di sviluppo di ogni persona e ha come obiettivo quello di favorire progetti condivisi caratterizzati da una gestione cooperativa del lavoro.

Per la cooperativa è importante promuovere la professionalità dei propri operatori, con formazione permanente, condizioni di benessere in ambito lavorativo, correttezza metodologica e trasparenza gestionale ed operativa.

Con la presente Policy si vuole dare forma ad atteggiamenti e ad una cultura aziendale già fortemente incentrati verso l'inclusione e la parità di genere, al fine di perseguire lo scopo del sistema di gestione che è volto ad **Assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nella cooperativa.**

	<b>Policy per la Parità di Genere</b>	<b>POLICY 01</b>	Pagina 6 di 12
		Rev. 01/24	Data: 19.09.2024

L'attenzione di Comin, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita ed inclusione
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

Comin crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare “valore sociale” apprezzato nel contesto lavorativo in cui opera, costituisca soprattutto un fattore di sviluppo per la cooperativa stessa.

Per tale motivo Comin intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte del personale.

La Cooperativa pone al centro la formazione, per la diffusione di una cultura del rispetto e della non discriminazione, prevedendo percorsi specifici e promuovendo occasioni che consentano alle persone di esprimere opinioni e suggerimenti per un cambiamento costruttivo, in un clima lavorativo improntato al dialogo e al confronto.

Tale ambiente è favorito dall'uso all'interno della Cooperativa di un linguaggio adeguato, inclusivo e rispettoso delle diversità, sia tra i collaboratori che da parte di Comin stessa.

Comin, con la volontà di porre attenzione alla soddisfazione dei bisogni di genere, in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna, ha scelto di guardare a tale “ciclo di vita” attraverso i seguenti aspetti:

- selezione ed assunzione;
- gestione della carriera;
- equità salariale;
- genitorialità, cura;
- conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle azioni specifiche e tramite l'intervento della commissione di conciliazione e i questionari somministrati periodicamente, viene monitorata la percezione dei dipendenti anche sulle pari opportunità, al fine di poter verificare sul campo il reale soddisfacimento dei bisogni in tema.

	<b>Policy per la Parità di Genere</b>	<b>POLICY 01</b>	Pagina 7 di 12
		Rev. 01/24	Data: 19.09.2024

### **3 DESTINATARI**

La presente policy è rivolta ed applicata a tutto il personale della Cooperativa e, ove applicabile, anche a collaboratori, professionisti, stagisti, volontari e lavoratori interinali (segnatamente i punti 4.1- 4.3 – 4.6 – 4.7)

### **4 ATTENZIONI SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE**

Comin, in relazione all'analisi del proprio stato attuale, ha individuato e stabilito principi volti ad affrontare:

- i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

#### **4.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

La Cooperativa nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- la selezione non deve prevedere domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

Al fine di attuare a livello operativo i principi richiamati, Comin ha distribuito internamente (alle funzioni coinvolte nella fase di selezione) istruzioni operative specifiche in materia di ricerca e selezione del personale, contenenti indicazioni sulle attenzioni da tenere durante l'iter di ricerca e selezione interna ed esterna alla cooperativa.

#### **4.2 GESTIONE DELLA CARRIERA**

Comin intende organizzare un'impresa cooperativa che realizzi scopi sociali ed educativi al fine di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale delle persone; intende anche fornire occasioni di lavoro anche a favore di terzi, allo scopo di migliorare ed elevare le condizioni economiche e sociali del territorio nel quale opera.

Per tali ragioni la Cooperativa mette al centro “la persona” ed è consapevole che i risultati raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano. A tal proposito, Comin intende riferire tutte le occasioni di sviluppo di carriera ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. Il piano formativo è neutrale e progettato solamente in base ai fabbisogni formativi della cooperativa. La cooperativa nella prospettiva del miglioramento gestisce le carriere del personale rispettando i seguenti principi:

	<b>Policy per la Parità di Genere</b>	<b>POLICY</b> <b>01</b>	Pagina 8 di 12
		Rev. 01/24	Data: 19.09.2024

- gli avanzamenti di carriera sono rivolti al personale interno indifferentemente dal genere;
- i percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale volto a coprire i gap, anche per la progressione di carriera.

### 4.3 EQUITÀ SALARIALE

Comin, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, assicura l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità;
- il sistema premiale è legato esclusivamente al contratto provinciale e alle linee guida inserite nel contratto regionale;
- a chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità riscontrate;
- a chi svolge funzioni di coordinamento è riconosciuta la possibilità di usufruire di computer e telefoni cellulari per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

### 4.4 GENITORIALITÀ, CURA

La cooperativa pone tra gli obiettivi fondamentali del sistema in oggetto, l'intenzione di non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

La cooperativa garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità.

La cooperativa sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi individuati nel contratto di II livello sottoscritto:

- Concede un aumento dei permessi retribuiti a favore del neo genitore non partoriente prevedendo che potrà usufruire di 7 giorni anche continuativi di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dalla legge.

### 4.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

La Cooperativa intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto anche del benessere psicofisico del lavoratore, derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure di conciliazione balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;

	<b>Policy per la Parità di Genere</b>	<b>POLICY 01</b>	Pagina 9 di 12
		Rev. 01/24	Data: 19.09.2024

- l'organizzazione adotta il part time reversibile, la flessibilità degli orari (in entrata/uscita e pausa pranzo) e lo smart working laddove possibile.

Nello specifico Comin ha sottoscritto un contratto di II livello al fine di adottare misure che possano migliorare la qualità della vita dei soci lavoratori e dei lavoratori dipendenti non soci e che favoriscano la conciliazione vita- lavoro<sup>1</sup>.

Comin ha inoltre deciso di introdurre e formare la figura del welfare manager al fine di garantire un accompagnamento al dipendente affinché possa usare al meglio i contributi previsti dal progetto, con l'obiettivo di sviluppare nuove misure di conciliazione vita lavoro a partire dalle istanze dei dipendenti.

Al fine di monitorare l'attuazione del contratto e per integrare il presente o raccogliere nuove esigenze in materia di conciliazione vita lavoro e per migliorare tale contratto Comin ha inoltre costituito una commissione di soci lavoratori formata da 5 persone.

#### **4.6 PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE**

La Cooperativa ripudia ogni forma di abuso e di molestia, che reprime senza alcuna tolleranza; quindi in primo luogo al proprio interno esercita un'attività di prevenzione indirizzata ad evitare il verificarsi di tali comportamenti.

Per molestia si intende quanto previsto dall'Art.26 del codice delle pari opportunità, ovvero comportamenti indesiderati che violano la dignità e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e/o offensivo.

---

<sup>1</sup> Tra le misure riconosciute nel contratto, Comin:

- distribuisce, a chi lo richiede, un contributo per la spesa sostenuta dalle famiglie per la frequentazione dei figli ai campus estivi o invernali. Al termine di tale progetto previsto nel contratto la misura in oggetto si trasformerà in uno sconto del 25% sulla quota di iscrizione ai campus organizzati dalla cooperativa Comin o da enti, associazioni o progetti ad essa collegati;
- incrementa, a favore dei dipendenti a tempo indeterminato, i servizi di assicurazione sanitaria con il piano denominato "Coopersalute 381", misura poi prevista dal CCNL approvato nel gennaio 2024;
- consente al dipendente di sottoscrivere l'abbonamento annuale per il trasporto pubblico utilizzando il pagamento attraverso una trattenuta dalla busta paga. Oltre a ciò la convenzione prevede uno sconto del 5% per gli abbonamenti annuali urbani;
- supporta i propri dipendenti attraverso un servizio con psicologi e counselor che permettano ai lavoratori di effettuare incontri individuali al fine di poter gestire cambiamenti e difficoltà nel contesto di lavoro. Oltre a ciò la Cooperativa supporta i propri dipendenti attraverso specifici corsi in materia di educazione finanziaria al fine di aiutare ad affrontare le sfide e le difficoltà economiche della vita;
- concede la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa subordinata in modalità smart working per due giornate a settimana o quattro mezza giornate presso l'abitazione o altro luogo individuato dal lavoratore. Oltre a ciò Comin contempla l'orario di lavoro flessibile in entrata e in uscita nella misura di due ore (con recupero della stessa entro la medesima giornata lavorativa) per tutte quelle funzioni e mansioni che possono essere svolte in orari differibili. Oltre a quanto previsto da leggi e contratti collettivi in essere, Comin concede il part time come forma di conciliazione vita lavoro in alcune fasi della vita.

	<b>Policy per la Parità di Genere</b>	<b>POLICY 01</b>	Pagina 10 di 12
		Rev. 01/24	Data: 19.09.2024

L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- pianificazione di azioni di prevenzione/formazione e sensibilizzazione sull'argomento degli abusi e delle molestie per tutto il personale, in modo che tutti (uomini e donne) siano in grado di riconoscere e denunciare comportamenti inappropriati;
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- l'analisi e gestione immediata di eventuali episodi di abuso o molestia;
- l'assoluta tutela, delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere
- l'approvazione di un Regolamento per la prevenzione delle molestie.

In particolare Comin ha intrapreso una formazione specifica sul rischio di aggressione. Questo modulo formativo ha portato l'attenzione sulla necessità di adottare accorgimenti organizzativi (sia di spazi che di persone presenti nei vari momenti della giornata) per contrastare il rischio di aggressione. L'Area Adempimenti sta valutando l'opportunità di definire una procedura per contrastare il rischio di aggressione sulla base di una bozza predisposta dall'ODV.

Comin ha un canale whistleblowing al quale i propri dipendenti possono rivolgersi anche per segnalare abusi, discriminazioni, molestie o altre situazioni discriminanti.

#### **4.7 LINGUAGGIO INCLUSIVO E NON DISCRIMINATORIO**

Comin promuove l'uso di un linguaggio inclusivo e neutrale.

Il linguaggio inclusivo si pone l'obiettivo di costruire forme di comunicazione prive di stereotipi, pregiudizi e atti discriminatori nei confronti di determinate categorie di persone.

Le parole possono sminuire, offendere, denigrare o escludere, anche quando non c'è intenzionalità. L'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio è una forma di rispetto, esprime la volontà di includere, rappresenta il primo passo verso l'inizio di nuove relazioni.

La Cooperativa propone quindi alcuni suggerimenti operativi da utilizzare per rendere il linguaggio inclusivo:

- utilizzare i sostantivi generici che definiscono la categoria;
- ove presente si suggerisce di utilizzare sia la versione femminile che maschile dei nomi (i direttori e le direttrici/i soci e le socie).
- rivolgersi ai colleghi sempre con il tu e con il nome proprio, evitando titoli e appellativi riferiti allo stato civile di ciascuno (no signorina/signora).

	<b>Policy per la Parità di Genere</b>	<b>POLICY 01</b>	Pagina 11 di 12
		Rev. 01/24	Data: 19.09.2024

#### **4.8 PRESENZA DI UOMINI E DONNE FRA I RELATORI AD EVENTI AZIENDALI**

Comin promuove la presenza e la rappresentazione sia di uomini che di donne, agli eventi organizzati dalla cooperativa.

Nel rispetto delle competenze richieste, si promuove la presenza di relatori equamente rappresentati fra uomini e donne.