

	Politica per la Parità di Genere e Politiche collegate	Pag: 1/3
		Rev: 00 del 09/12/2025

COSM si impegna a sviluppare opportunità a favore delle persone in condizione di svantaggio, coniugando la produzione di beni e servizi con la generazione di benessere sociale.

L'organizzazione promuove l'aggregazione e lo sviluppo delle cooperative sociali, valorizzando la collaborazione interna e la condivisione di intenti comuni, sia sul piano valoriale che su quello imprenditoriale.

Nei rapporti con l'esterno, COSM assume un ruolo di riferimento nei confronti di enti pubblici e privati, organizzazioni del terzo settore, comunità nazionali e internazionali e, più in generale, dell'intera collettività. In questa funzione, sostiene in modo continuativo il dialogo e la cooperazione tra i diversi attori sociali, con l'obiettivo di costruire e valorizzare percorsi condivisi di welfare, inclusione e pari opportunità.

In coerenza con la propria missione al fine di poter creare un **ambiente inclusivo**, incentivando le diversità presenti nel contesto aziendale e promuovendo una **cultura paritaria del genere**, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, conforme alla UNI/PdR 125:2022, e una cultura fondata sul **rispetto** e sulla **valorizzazione della diversità** di genere, età, origine sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale,

COSM, si impegna:

- a diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a definire i KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- a garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- ad individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e il COSM prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- a nominare un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- ad assegnare il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi del "Piano Strategico";
- a creare e mantenere un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.
- applicare politiche di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, o mediante social media sui luoghi di lavoro in cui COSM opera.

Obiettivi e Indicatori di Performance (KPI)

COSM definisce i seguenti obiettivi e indicatori di performance (KPI), dettagliati nel "Piano Strategico", sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia: Migliorare l'ambiente di lavoro per promuovere inclusione e valorizzazione delle diversità. Contrastare e rimuovere comportamenti discriminatori e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza nello svolgimento delle attività lavorative del personale.
- Governance: Attuare un modello di governance volto a definire adeguati presidi organizzativi e processi per l'identificazione e gestione di qualsiasi evento non inclusivo;
- Processi HR: Implementare processi che garantiscano pari opportunità in tutte le fasi del ciclo di vita lavorativa;

	Politica per la Parità di Genere e Politiche collegate	Pag: 2/3
		Rev: 00 del 09/12/2025

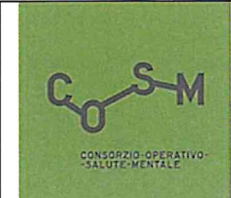
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: implementazione e mantenimento di percorsi di carriera e crescita interna garantendo che tutte le decisioni relative alla formazione e percorsi di sviluppo vengano considerate indipendentemente dall'età, sesso, provenienza geografica, religione e orientamento sessuale;
- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione fra generi a parità di ruolo e competenza;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita – lavoro: attuazione di politiche a supporto della genitorialità e caregiving, favorire un corretto equilibrio vita professionale e privata valorizzando la genitorialità.

Quelli elencati costituiscono gli impegni minimi di COSM nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile. A tali misure si aggiungono gli interventi inseriti annualmente nel Piano Strategico per la parità di genere.

Monitoraggio e Aggiornamento

La presente Politica annualmente viene valutata dalla Direzione insieme al Comitato Guida per la Parità di Genere che ne detiene la responsabilità di attuazione modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni.

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

	Politica per la Parità di Genere e Politiche collegate	Pag: 3/3
		Rev: 00 del 09/12/2025

Politiche collegate ai diversi aspetti di Parità di Genere

SELEZIONE E ASSUNZIONE

COSM garantisce l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti per la valutazione dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire, assicurando al contempo il divieto di discriminazione e la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nel rispetto del Decreto legislativo n. 198/2006 e successive modificazioni e integrazioni. Inoltre, viene promossa la flessibilità nella gestione delle risorse umane e la loro ottimale distribuzione, basata sulle competenze e sulle esigenze organizzative, in conformità con quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro.

GESTIONE DELLE CARRIERE

Lo sviluppo delle competenze e la valorizzazione delle professionalità dei dipendenti e delle dipendenti sono garantiti attraverso pari opportunità per tutti, promuovendo attività di formazione e diversi processi di apprendimento finalizzati a delineare, anche sul luogo di lavoro, percorsi di costante crescita professionale.

GENITORIALITÀ E CURA, EQUILIBRIO VITA LAVORO

Genitorialità e cura COSM favorisce la cultura della genitorialità ponendo particolare attenzione al work-life balance del proprio personale, e facendo in modo che i dipendenti genitori non si ritrovino in condizioni sfavorevoli, o costretti a scegliere tra la carriera e la famiglia. In tema di conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance) COSM si impegna ad attuare una serie di strategie volte a mantenere il giusto equilibrio tra lavoro e vita privata dei propri dipendenti. Congedi di maternità, paternità e parentali retribuiti, possibilità di smartworking, modalità di lavoro part-time, sono tutti elementi che consentono ai lavoratori di poter gestire al meglio il proprio work-life balance, a prescindere dal genere.

PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO e MOLESTIE

Per quanto riguarda le attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale (molestia) sui luoghi di lavoro, COSM si impegna a garantire un ambiente sicuro e rispettoso attraverso una formazione specifica e periodica rivolta a tutti i livelli dell'organizzazione sulla politica di "tolleranza zero" verso ogni forma di violenza o prevaricazione; a svolgere indagini periodiche per individuare eventuali episodi di molestie o comportamenti inappropriati; a valutare regolarmente gli ambienti di lavoro anche rispetto ai rischi di violenza e molestia; a promuovere un linguaggio consapevole, gentile e neutrale; e a perseguire ogni comportamento prevaricatore o persecutorio accertato applicando le norme vigenti. Inoltre, COSM favorisce il benessere organizzativo e, a tal fine, si dota di strumenti specifici e di un processo strutturato per la gestione anonima delle segnalazioni di qualsiasi episodio di violenza o molestia, garantendo alle vittime di molestie sessuali un'assistenza tempestiva, imparziale e rispettosa della massima riservatezza.

Data 09/12/2025

approvata dalla Presidente
VOGRIG MICHELA

