CO' D'ENZA s.c.s.
IMPRESA SOCIALE

# GLOSSARIO
# PER LA PARITA' E L'INCLUSIONE

## Sommario

1. PREMESSA ..... 3
2. INTRODUZIONE ..... 3
3. STRATEGIE COMUNICATIVE E FORMAZIONE DEL FEMMINILE ..... 4
3.1 Sostituire la desinenza o il suffisso ..... 4
3.2 Anteporre l'uso dell'articolo ai nomi invariabili e ai nomi composti ..... 5
4. COMUNICAZIONI/DOCUMENTI CHE SI RIFERISCONO A ENTRAMBI I GENERI ..... 5
4.1 Strategia di visibilità del genere femminile ..... 5
4.2 Strategia di oscuramento di entrambi i generi ..... 6
5. ESPRESSIONI DA EVITARE ..... 6
6. PROVERBI E MODI DI DIRE ..... 7
6.1 Proverbi e modi di dire che non rispettano la parità di genere ..... 7
6.2 Proverbi e modi di dire belligeranti e aggressivi ..... 7
7. BREVE VOCABOLARIO DI GENERE ..... 8
8. ALCUNI TERMINI SIGNIFICATIVI PER LA COOPERATIVA ..... 9

# 1. PREMESSA

Sin dalle sue origini l'Unione europea ha svolto un ruolo essenziale di promozione della parità tra le donne e gli uomini. Più di recente, la firma del Trattato di Amsterdam ha dato un ulteriore impulso: non solo esso include esplicitamente la parità tra le donne e gli uomini tra gli obiettivi comunitari, ma dichiara altresì che, in tutte le sue attività, la Comunità deve mirare ad eliminare le diseguaglianze e a promuovere la parità tra le donne e gli uomini.
La legge n. 162 del 2021, approvata dal Senato lo scorso 26 ottobre 2021, ha modificato il Codice per le pari opportunità, introducendo dal 1° gennaio 2022, la "Certificazione della parità di genere" al fine di attestare le politiche e le misure concrete utili a ridurre il gender gap favorendo l'occupazione femminile.
La certificazione proverà che l'azienda ha implementato misure concrete per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale, di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.
Inoltre, con il Decreto interministeriale, firmato il 29 marzo dal ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia in attuazione dell'articolo 46 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, sono state definite le modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che contano più di 50 dipendenti.
Diversità ed Inclusione costituiscono un tema molto attuale e discusso non solo in ambito sociale ma, ad oggi, anche in ambito aziendale e di certificazione.È proprio questo il tema principale della norma UNI ISO 30415:2021 (Gestione delle risorse umane - Diversità e Inclusione) pubblicata dall'ISO a maggio 2021 e della Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 (Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni) in vigore da marzo 2022.

# 2. INTRODUZIONE

Al punto 5.6.5 del Piano Strategico Aziendale (DOC 061) la Cooperativa prevede la redazione di un glossario di parole che stimolino l'inclusione.
Il linguaggio può influenzare il nostro modo di vivere e di percepire la realtà in cui siamo immersi.
Anzi, come ci rammenta Hanif Kureishi, "le parole sono azioni e fanno accadere le cose".
Attraverso il linguaggio, infatti, non ci limitiamo a descrivere l'esistente, ma contribuiamo alla costruzione e al rafforzamento di precisi modelli culturali o al loro radicale cambiamento.
La lingua racchiude e propone una data visione del mondo. Ci concede la possibilità di raccontarlo. Ogni passo verso il cambiamento, infatti, si fonda sulla capacità di raccontare la realtà che desideriamo attraverso quelle esatte parole che riescono a farci immaginare, quasi a toccare, un diverso modello di società e di vita. Quelle che riescono a indicarci la strada da percorrere verso il futuro.
È in questa prospettiva che ogni parola del nostro linguaggio contribuisce a diventare il "binario su cui viaggia il pensiero",* condizionando il nostro modo di pensare.

---

** Francesco Sabatini, in Il sessismo nella Lingua italiana, a cura di Alma Sabatini, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1987.*

Il presente Glossario per la Parità e l'Inclusione costituisce uno strumento utile ad accrescere la cultura alle pari opportunità del personale della Cooperativa attraverso l'utilizzo di un linguaggio inclusivo sia nella comunicazione interne che esterna.
Il "Glossario per la parità di genere e l'inclusione" mira a realizzare una raccolta di voci specificamente dedicate alla problematica delle disuguaglianze di genere e sociali, nella prospettiva di uno strumento di conoscenza e di informazione di base, durevole e continuativo.
Le voci presenti sul Glossario rappresentano il solido inizio di un progetto sempre attivo e in continua espansione.

# 3. STRATEGIE COMUNICATIVE E FORMAZIONE DEL FEMMINILE

Per tutte le tipologie di testo, è importante tenere presenti due principi base:
**-dare visibilità al genere femminile**;
**-garantire semplicità e chiarezza al contenuto dei documenti.**
Innanzi tutto, è corretto e preferibile usare la forma femminile ogni qualvolta ci si riferisce a una donna.
In italiano la formazione del femminile dei nomi può avvenire in diversi modi.
Il modo più comune è quello di sostituire la desinenza del maschile con un'altra desinenza.

## 3.1 Sostituire la desinenza o il suffisso

I termini che finiscono con:

• *-o, -aio/-ario* **mutano in *-a, -aia/-aria***
***esempio:*** *sindaca, chirurga, commissaria, critica, deputata, architetta, avvocata, impiegata, ministra, prefetta, notaia, primaria, segretaria* (generale), *funzionaria*

• *-iere* **mutano in *-iera***
***esempio:*** *ragioniera, consigliera, ingegnera, portiera, infermiera, pioniera, cancelliera*

• *-sore* **mutano in *-sora***
***esempio****: assessora, difensora, oppressora, revisora*

• *-tore* **mutano in *-trice***
***esempio:*** *ambasciatrice, amministratrice, ricercatrice, direttrice, ispettrice, redattrice, senatrice, programmatrice, sostituta procuratrice*

La lingua italiana comprende una gamma lessicale ormai consolidata di forme femminili e una serie di neoformazioni tra cui nuovi termini femminili per professioni o ruoli istituzionali.
Tutte queste forme sono grammaticalmente corrette e il loro uso è pienamente legittimo, oltre che auspicabile.

***Non mancano, ovviamente, delle eccezioni.***
Per alcuni sostantivi femminili appare preferibile **conservare la *desinenza in –essa*** che è attestata da lunga tradizione e ancora in uso
***esempio:*** *dottoressa, professoressa, poetessa, studentessa*

### 3.2 Anteporre l'uso dell'articolo ai nomi invariabili e ai nomi composti

➢ In alcuni casi la forma del termine non cambia ela concordanza con il genere femminile si ottiene con l'uso opportuno dell'articolo:

• termini in *-e*
***esempio:*** *la giudice, la preside, la parlamentare, la vigile, la custode, la portavoce, la titolare,la responsabile, un'ufficiale, un'interprete*

• forme italianizzate di *participi presenti latini*
***esempio:*** *la dirigente, la presidente, la contribuente, la rappresentante, l'agente, la docente,la comandante, la studente, la contribuente*

• termini in *-a*
***esempio:*** *l'analista, la professionista, la giornalista, la pilota, la collega*

➢ I nomi composti con *capo-* si dividono in due gruppi in base al rapporto che lega il prefissocon la seconda parte del composto:

•se indicano "capo di qualcosa" il prefisso e la seconda parte del composto sono unità separate(ciò viene evidenziato anche dalla forma grafica): *capo-* muta in *capi-* al plurale maschile, ma rimane invariato al singolare e plurale femminile
***esempio:*** *il capo ufficio, la capo ufficio/i capi ufficio, le capo ufficio*

•se indicano "capo di qualcuno" il prefisso e la seconda parte del composto formanoun'unica parola: *capo-* rimane sempre invariato mentre il secondo elemento del compostovaria per genere e numero
***esempio:*** *il capocuoco, la capocuoca/i capocuochi, le capocuoche*

## 4. COMUNICAZIONI/DOCUMENTI CHE SI RIFERISCONO A ENTRAMBI I GENERI

Se la comunicazione è rivolta o si riferisce a più persone di genere maschile e femminile,come nel caso di avvisi, bandi, circolari, moduli, delibere, ecc., è possibile adottare due diversestrategie:

- **la strategia di visibilità del genere femminile;**
- **la strategia di oscuramento di entrambi i generi.**

### 4.1Strategia di visibilità del genere femminile

➢ Quando i sostantivi prevedono sia la forma femminile sia quella maschile, ma al plurale viene normalmente utilizzata la formamaschile, possiamo utilizzare la strategia dello sdoppiamento, che consiste nella **ripetizionedel termine declinato alla forma femminile e maschile**
***esempio:*** *la lavoratrice e il lavoratore, le lavoratrici e i lavoratori; cara collega e caro collega, care colleghe e cari colleghi*

➢ Lo sdoppiamento nell'indicare femminile e maschile si può effettuare nella forma contratta con l'utilizzo della barra /
***esempio:****La/il sottoscritta/o; nata/o; l'interessata/o*

### 4.2Strategia di oscuramento di entrambi i generi

Poiché lo sdoppiamento comporta un allungamento e un appesantimento del testo, inalternativa è spesso preferibile l'utilizzo dei sostantivi non marcati o di nomi collettivi cheincludano il riferimento a persone di entrambi i sessi.
La strategia di oscuramento di entrambi i generi si può attuare in diversi modi:

• utilizzando *formulazioni neutre*, cioè espressioni prive di referenza di genere: **persona, soggetto, individuo**

***esempio:*** *"Possono partecipare all'iniziativa i cittadini e le cittadine"*
oppure
*"Possono partecipare all'iniziativa le persone interessate"*

• riformulando la frase con nomi collettivi o che si riferiscono al servizio o alla carica:**personale,dirigenza, magistratura, utenza, cittadinanza, comunità, direzione, segreteria, presidenza**

***esempio:*** *le utenti e gli utenti* oppure ***l'utenza***
*i collaboratori e le collaboratrici* oppure ***il personale***
*il presidente o la presidente* oppure ***la presidenza***
*il direttore o la direttrice* oppure***la direzione***

• riformulando la frase con pronomi relativi e indefiniti: **chi, chiunque, coloro**

***esempio:*** *"Ciò vale per coloro che lavorano all'interno della struttura"*
*"Ciò vale per chiunque lavori all'interno della struttura"*

## 5. ESPRESSIONI DA EVITARE

Vi sono alcune espressioni che è preferibile evitare perché limitano la visibilitàdelle donne fino a nasconderle o costituiscono usi linguistici discriminanti, ma sono sostituibili con altre frasi o parole.

| | |
|---|---|
| **Uomo** | **Persona/essere umano** |
| **I diritti dell'uomo** | **I diritti umani/i diritti della persona** |
| **La dignità dell'uomo** | **La dignità umana o della persona** |
| **L'ingegno dell'uomo** | **L'ingegno umano o degli esseri umani** |
| **L'uomo della strada** | **La gente comune** |
| **Uomini di legge** | **Giuristi, giuriste** |
| **Uomini d'affari** | **Imprenditori, imprenditrici** |
| **Patto tra gentiluomini** | **Accordo sulla fiducia** |
| **Uomo di strada/Donna di strada** | **Gente comune** |
| **Uomini di scienza** | **Scienziate e scienziati** |
| **Uomini primitivi** | **Popoli primitivi/Popolazioni primitive** |

# 6. PROVERBI E MODI DI DIRE

Ci sono proverbi e modi di dire che fanno parte del nostro linguaggio quotidiano perché ci sono stati tramandati da generazione in generazione, ma vengono utilizzati con leggerezza e senza riflettere sul fatto che potrebbero essere offensivi per le altre persone.E' meglio perciò abbandonare certe abitudini e non utilizzarli più.

## 6.1Proverbi e modi di dire che non rispettano la parità di genere

*"Nottata persa e figlia femmina!"*

*"Chi dice donna dice danno"*

*"Donna al volante pericolo costante"*

*"Dove son donne e gatti, son più parole che fatti"*

*"La bontà di una donna, il vento e la buona sorte, durano poco"*

*"Donna ridarella, o santa o puttanella"*

*"La donna deve avere tre m: matrona in strada, modesta in chiesa, massaia in casa"*

*"Donne, asini e noci vogliono mani atroci"*

*"Mogli e buoi dei paesi tuoi"*

*"Mazze e panelli fan la moglie e i figli belli"*

*"Le parole son femmine e i fatti maschi"*

*"Essere una donna con le palle"*

*"La Bionda Colpisce, La Mora Rapisce, La Rossa Gioisce"*

*"Chi porta i pantaloni"*

*"Donne e motori, gioie e dolori*

## 6.2 Proverbi e modi di dire belligeranti e aggressivi

*"Mi hanno asfaltata/o"*

*"Falli secchi!"*

*"Pancia a terra e via a lavorare"*

*"Entrare a gamba tesa"*

*"Mica ci dobbiamo flagellare!"*

*"Venderebbe anche la mamma"*

*"Fai partire la miccia!"*

*"Dai spara!"*

*"È stato un bagno di sangue questa contrattazione…"*

*"L'avversario politico è da rottamare"*

*"Mi ha puntata per impallinarmi, durante l'esame…"*

*"Vai e spacca tutto!"*

*"La vita è una guerra continua"*

*"Tagliamo la testa al toro"*

*"È scoppiata una bomba (per dire che una notizia ha fatto un certo scalpore)"*

*"Dare uno schiaffo morale"*

*"Ho perso una battaglia ma vincerò la guerra"*

## 7. BREVE VOCABOLARIO DI GENERE

Riportiamo di seguito, a mero titolo esemplificativo, una serie di termini spesso utilizzati all'interno della Cooperativa con la loro declinazione femminile.
Nella terza colonna della tabella è indicata l'eventuale presenza di nomi collettivi i quali consentono l'oscuramento, e quindi l'inclusione, di entrambi generi.

| | | |
|---|---|---|
| L'Amministratore Delegato | L'Amministratrice Delegata | |
| Il Cittadino | La Cittadina | La Comunità |
| Il Consigliere | La Consigliera | Il Consiglio di Amministrazione |
| Il/I Coordinatore/i | La/Le Coordinatrice/i | Il Coordinamento |
| Il/i Dipendente/i | La/le Dipendenti | Il Personale |
| Il Direttore | La Direttrice | La Direzione/La Dirigenza |
| Il Legale Rappresentante | La Legale Rappresentante | Il Legale Rappresentante |
| L'Operatore | L'Operatrice | |
| Il Presidente | La Presidente | La Presidenza |
| Il/I Referente/i | La/Le Referente/i | |
| Il/I Responsabile/i | La/Le Responsabile/i | |
| Il Segretario | La Segretaria | La Segreteria |
| Il Socio Lavoratore | La Socia Lavoratrice | |

# 8. ALCUNI TERMINI SIGNIFICATIVI PER LA COOPERATIVA

## Alleato

Qualcuno che sostiene un gruppo diverso dal proprio (in termini di identità multiple come razza, sesso, età, etnia, orientamento sessuale, religione, ecc.). Un alleato riconosce la discriminazione e si impegna attivamente a ridurre la propria complicità, investendo nel rafforzamento della propria conoscenza e consapevolezza delle diversità.

## Analisi comparativa di genere

Lo studio delle differenze in materia di condizioni, bisogni, tassi di partecipazione, accesso alle risorse e allo sviluppo, gestione del patrimonio poteri decisionali e d'immagine tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente assegnati loro in base al genere.

## Azioni positive

Le azioni positive sono strumenti per combattere le forme di discriminazione diretta e indiretta nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori e per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne. Si tratta di interventi, misure, attività formative e organizzative, sperimentazioni, ecc. con la finalità di potenziare le possibilità di lavoro e di carriera delle donne, eliminare o prevenire la discriminazione, compensare gli svantaggi, cercare soluzioni per una migliore conciliazione tra ita lavorativa e vita privata. Le azioni positive diventano lo strumento operativo della politica europea per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e settori dell'attività lavorativa a partire dal 1984; in Italia è la legge n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" che introduce e realizza il concetto di *azione positiva*.

## Barriere Invisibili

Atteggiamenti e mentalità tradizionali, norme e valori che frenano l'accesso alle donne alle risorse e allo sviluppo (empowerment) e ne impediscono la piena partecipazione alla società.

## Bias di genere

Pregiudizi legati alla diversità di genere. Il pregiudizio di genere si manifesta ad esempio in una pianificazione di attività/riunioni/colloqui in cui non si considera che donne e uomini, in base alla loro diversa posizione sociale, possono avere esigenze e interessi diversi. Una sfida importante è la riduzione dei Bias di Genere sui luoghi di lavoro.
Ad esempio alcuni dati a livello nazionale:

- le donne ricevono aumenti salariali del 5% in meno rispetto agli uomini;
- un uomo ha il doppio delle probabilità di essere assunto;
- gli uomini hanno il 30% di probabilità in più di ottenere ruoli manageriali;
- il 42% delle donne subisce discriminazioni di genere sul lavoro;
- solo il 23% degli amministratori delegati è rappresentato da donne.

## Buone pratiche/prassi

Sono progetti, iniziative o esperienze che, dopo una positiva sperimentazione,mettono in attoazioni e interventi finalizzati alla realizzazione di obiettivi coerenti con le politiche di

pari opportunità e di Diversità e Inclusione. Le buone prassi in tema di pari opportunità e conciliazione sono progetti, iniziative o esperienze che si distinguono perché in qualche misura pongono al centro del loro agire il tema delle pari opportunità, dell'innovazione organizzativa e anche del rapporto tra vita familiare e vita professionale. Sono spesso trasferibili in altri contesti o settori.

## Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro

La Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, lanciata in Italia il 5 ottobre2009 dal Ministro del Lavoro e dal Ministro per le Pari Opportunità, èuna dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni,per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libereda discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.
È uno strumento moderno e incisivo per la promozione delle politiche attive e per larimozione ed il superamento di ogni tipo di stereotipo e discriminazione nel mondo dellavoro che ha segnato una tappa importante nella storia più recente del nostro Paese.
Sui temi del contrasto a tutte le forme di discriminazione sui luoghi di lavoro – genere, età,disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale – e della valorizzazione delle singolediversità all'interno delle organizzazioni aziendali, questa dichiarazione d'intenti si ponecome documento centrale nelle dinamiche evolutive che ineriscono la produzione normativae la prassi.

## Certificazione di genere

Strumento di verifica della qualità nella gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro in un'ottica attenta alla differenza di genere; consiste in un'analisi e auto-valutazione dell'organizzazione tramite il parametro della differenza di genere e consente di far emergere eventuali elementi discriminatori nella valorizzazione delle risorse umane. Permette di verificare il livello di consapevolezza e di conoscenza delle pari opportunità nella loro complessità e della effettiva applicazione di tutte le pratiche che ne assicurano l'ottimizzazione. Lo strumento attraverso l'ottica delle differenze di genere vuole affrontare eventuali problemi e bisogni all'interno di un organismo professionaleintegrando i sistemi di certificazione della qualità già operativi, al fine di migliorare la qualità del lavoro e la competitività sul mercato.

## Conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro

"La partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini sia al mercato del lavoro che alla vita familiare, che va a vantaggio sia degli uomini che delle donne, costituisce un elemento indispensabile allo sviluppo della società e maternità, paternità e i diritti dei figli sono valori sociali fondamentali". (Risoluzione del Consiglio dell'Unione Europea, 29 giugno 2000). Conciliare i tempi vita-lavoro all'interno della Cooperativa significa mettere il personale nelle condizioni di riuscire a organizzare al meglio gli impegni della vita privata e quelli lavorativi.
Le misure per raggiungere la conciliazione sono rappresentate da: congedi parentali, congedi di maternità, congedi di paternità, assistenza ai bambini, accordi specifici per gli orari di lavoro, concessione del part-time forme di lavoro flessibile, telelavoro, smart-working, baby-sitting aziendale, ecc.

## Congedo di maternità obbligatorio

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio. In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo, l'astensione dal lavoro spetta al padre (congedo di paternità). Il diritto al congedo e alla relativa indennità è previsto anche in caso di adozione o affidamento di minori.
L'obbligatorietà del congedo per le lavoratrici dipendenti è sancita dal Testo Unico sulla maternità e paternità (art. 16 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151) che vieta ai datori di lavoro di adibire le donne al lavoro durante il periodo di congedo di maternità:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i tre mesi dopo il parto;
- durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

## Congedo parentale o di maternità facoltativo

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali.
Il congedo parentale spetta ai genitori naturali, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a dieci mesi. I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. Tale periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente. Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro.

## Congedo di paternità

L'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92 ha istituito il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, fruibili dal padre lavoratore dipendente anche adottivo e affidatario, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio.
Il congedo obbligatorio è fruibile dal padre entro il quinto mese di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo) e quindi durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o anche successivamente purché entro il limite temporale sopra richiamato. Tale congedo si configura come un diritto autonomo e pertanto è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità. Il congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.
Ai padri lavoratori dipendenti spettano dieci giorni di congedo obbligatorio, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti successivamente al 1° gennaio 2021.

Il congedo facoltativo del padre è invece condizionato alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di un giorno di congedo maternità. Il giorno dal padre anticipa quindi il termine finale del congedo di maternità della madre.
Il congedo facoltativo è fruibile anche contemporaneamente all'astensione della madre e deve essere esercitato entro cinque mesi dalla nascita del figlio (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo), indipendentemente dalla fine del periodo di astensione obbligatoria della madre con rinuncia da parte della stessa di un giorno. Infine, il congedo spetta anche se la madre, pur avendone diritto, rinuncia al congedo di maternità.

## Congedo per adozione

Può rientrare nelle misure di congedo parentale o avere una regolamentazione specifica simile a quella prevista per il congedo di maternità, di paternità o per motivi familiari.

## Congedo per motivi familiari

Diritto al congedo per "pressanti ragioni familiari" che richiedono la presenza personale (es. la malattia di un bambino o del partner, altri tipi di responsabilità di cura: anziani o disabili, ecc.)
Oltre ai permessi lavorativi e ai congedi retribuiti, la normativa italiana ha previsto, in tempi relativamente recenti, altre forme di agevolazione che è opportuno che il lavorare conosca. La Legge 8 marzo 2000, n. 53 prevede, all'articolo 4, la concessione di congedi per cause particolari che interessano la generalità dei lavoratori, non solo quindi quelli che assistono un familiare con handicap grave.
Il Ministero della Solidarietà, con Decreto 278 del 21 luglio 2000, ha precisato le modalità di accesso e fruizione di questi congedi.
Le forme di flessibilità previste sono due: i permessi retribuiti per il decesso o grave infermità di un familiare; i congedi non retribuiti per gravi motivi familiari.

## Differenze di Genere

Le differenze sociali e culturali tra gli uomini e le donne, così come i differenti valori associati alle sfere e attività di uomini e donne. Le differenze di genere variano una società e da una cultura all'altra, e si modificano nel tempo.

## Dignità sul lavoro

Il diritto al rispetto e, in particolare, la libertà da molestie sessuali o di altra natura sul luogo di lavoro.

## Discriminazione

Il trattamento ineguale dei membri di vari gruppi, basato su pregiudizio conscio o inconscio, che favorisce un gruppo rispetto ad altri per differenze di razza, genere, classe economica, orientamento sessuale, capacità fisiche, religione, lingua, età, identità nazionale, religione e altre categorie.

## Disparità di genere

Divario tra donne e uomini per quello che riguarda partecipazione, accesso alle risorse, diritti, remunerazione o benefici.

## Diversità

Il sistema di valori, atteggiamenti, orizzonti culturali, credenze, appartenenze etniche, orientamenti sessuali, capacità, conoscenze e esperienze degli individui all'interno di un determinato gruppo.
Per la Cooperativa la diversità è un valore ed una fonte di arricchimento, l'organizzazione punta in fatti sul creare gruppi di lavoro eterogenei per età, provenienza anagrafica, sesso e diverse abilità.

## Eguaglianza di genere

Trattamento equo in base al genere, inteso come eguaglianza di trattamento o trattamento differente ma equivalente in termini di diritti, benefici, obblighi e opportunità. Donne e uomini sono liberi di sviluppare le proprie capacità personali e determinare le proprie scelte di vita senza limitazioni dovute a ruoli di genere. Comportamenti, aspirazioni e esigenze di donne e uomini sono considerati, valutati e favoriti in modo egualitario.

## Empowerment

Si definisce Empowerment, il processo che permette l'accesso alle risorse e lo sviluppo delle capacità individuali per partecipare attivamente al mondo economico, sociale e politico.

## Equità

Trattamento equo, opportunità di accesso a tutte le persone.Identificare ed eliminare le barriere che impediscono la piena partecipazione di alcuni gruppi.
Il principio di equità riconosce che ci gruppi sociali storicamente discriminati e sottorappresentati e che l'equità riguardo a queste condizioni squilibrate è necessaria per fornire pari opportunità a tutti i gruppi.

## Equità salariale

L'equità salariale a parità di ruolo è parte integrante del nostro approccio alla Diversità e Inclusione e fa riferimento anche al principio delle Nazioni Unite "pari retribuzione a parità di lavoro". La tutela della Diversity e parità di genere è attuata inoltre attraverso un approccio esteso oltre che alle politiche di remunerazione anche a quelle di recruiting, formazione e sviluppo di carriera, mirato a favorire la presenza delle donne a tutti i livelli manageriali.

## Gender gap

Il gender gap è il divario di genere, cioè la differenza di condizioni e trattamento tra uomini e donne in vari campi della vita.

## Identità di genere

Distinta dal termine "orientamento sessuale", si riferisce al senso interiore di una persona di essere maschio, femmina o qualcos'altro. Poiché l'identità di genere è interna, la propria identità di genere non è necessariamente visibile agli altri.

## Inclusione

L'atto di creare un ambiente in cui ogni individuo o gruppo sarà accolto, rispettato, sostenuto e valutato come membro pienamente partecipante. Un clima inclusivo e accogliente abbraccia e rispetta le differenze.

## Machismo

Esagerata e ridicola esibizione di virilità, basata sull'idea che il maschio sia superiore allafemmina.

## Mobbing

Il mobbing è, nell'accezione più comune in Italia, un insieme di comportamenti (abusi psicologici, angherie, vessazioni, dimensionamento, emarginazione, umiliazioni, maldicenze, ecc.) perpetuati da parte di superiori e/o colleghi nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice, prolungato nel tempo e lesivo della dignità personale e professionale nonché della salute psicofisica dello stesso. I singoli atteggiamenti molesti o emulativi non raggiungono necessariamente la soglia del reato né debbono essere di per se illegittimi, ma nell'insieme producono danneggiamenti plurioffensivi anche gravi con conseguenze sul patrimonio della vittima, la sua salute, la sua esistenza.

## Molestia

L'uso di commenti o azioni che possono essere percepite come offensive, imbarazzanti, umilianti, umilianti e sgradite.
Condotta e atteggiamenti,anchedi natura sessuale, non desiderati nei riguardi di persone non consenzienti che possano offendere la dignità di donne e uomini, inclusa la condotta di superiori e colleghi sul luogo di lavoro.

## Multiculturalismo

Identifica un luogo in cui più culture, anche molto differenti l'una dall'altra, convivono mantenendo ognuna la propria identità. Pur potendo avere interscambi, conservano quindi le peculiarità del propriogruppo sociale. Le minoranze in particolare mantengono il loro diritto ad esistere, senza omologarsi o fondersi ad una cultura predominante, diluendo o perdendo quindi la propria identità.

## Pari opportunità

Assenza di barriere ediscriminazioni basate sull'orientamento sessuale, etnia, religione, stato di salute e altre condizioni personali che hanno a che fare con la sfera privata. Tutto il personale della Cooperativa ha le medesime opportunità di qualifica e carriera a parità di titolo di studio esperienze professionali e competenze personali.

## Pregiudizio

Necessità di classificare rapidamente gli individui in categorie; opinione preconcetta, capace di fare assumere atteggiamenti ingiusti, specialmente nell'ambito del dei rapporti sociali.
Le associazioni negative possono essere inconsapevoli e influenzare inconsciamente la nostra comprensione e le nostre azioni.

## Stereotipo

Una forma di generalizzazione radicata in credenze generali e false supposizioni, un prodotto di processi di categorizzazione che può sfociare in un atteggiamento prevenuto, giudizio critico e discriminazione intenzionale o non intenzionale. Gli stereotipi sono tipicamente negativi, basati su poche informazioni e non riconoscono l'individualismo e l'agire personale.
Ad esempio per riferirsi alle donne si utilizzano spesso aggettivi e diminutivi che indicano fragilità: svenevole, ingenua, altruista, fragile, mite, isterica, mammina, mogliettina, stellina.

## Uguaglianza

Ogni persona è libera di sviluppare le proprie capacità personali e determinare le proprie scelte di vita senza limitazioni dovute a ruoli di genere.

CO' D'ENZA S.C.S. ONLUS
P.IVA 02589980354 - REA RE 295604 - n.albo coop.ve A229777
Sede legale: Largo Marco Gerra n° 1 42124 Reggio Emilia RE
Sede operativa: Via Rabaglia, 12 loc. Coenzo - 43058 Sorbolo Mezzani PR
Tel 0521/699120 - Fax 0521/1855669 - Codice SDI: 2VDDNUE
Mail: info@codenza.eu - Pec: codenza@pec.confcooperative.it