

## **POLICY COMUNICAZIONE INCLUSIVA**

### **Sensibilizzare e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e di genere e sulle modalità di gestione delle stesse**

Proodos sceglie di promuovere una comunicazione inclusiva finalizzato ad adottare una comunicazione aziendale che abbia al centro uguaglianza e autenticità e che sia rispettosa delle diversità di genere.

#### → **Formazione e sensibilizzazione**

Un'efficace diffusione in azienda della cultura della non discriminazione, che accetti e valorizzi la diversità, può avvenire soltanto attraverso un impegno forte e continuativo di sensibilizzazione e formazione specifica rivolto progressivamente a tutto il personale, ad ogni livello.

Il primo passo di Proodos sarà quello coinvolgere gli attori primari – imprenditore, quadri direttivi, funzione risorse umane, rappresentanti del personale - introducendo i principi generali della non discriminazione e delle pari opportunità affrontandoli con la prospettiva del loro ruolo nella gestione e valorizzazione della diversità in azienda.

Nel processo di informazione e formazione, oltre a evidenziare i rischi legali e illustrare le leve su cui operare per la realizzazione di un efficace programma di cambiamento, l'impegno degli attori primari starà anche nell'identificazione e diagnosi delle problematiche aziendali in materia che richiedono particolari approfondimenti, anche in relazione ad aspetti specifici di discriminazione come la disabilità, il genere o l'età.

Le sessioni di sensibilizzazione e formazione dovranno essere estesi anche a tutti i dipendenti che potranno, a seconda del contesto aziendale, avere diversa durata, differenti contenuti e formato. Possono essere svolti all'esterno partecipando ad incontri di sensibilizzazione e scambi di esperienze e in azienda organizzando per tutto il personale eventi di sensibilizzazione e corsi di formazione somministrati anche come moduli di e-learning che affrontino, in primis, i temi chiave dell'inclusione e della discriminazione e sottolineino l'importanza della gestione della diversità, con particolare riferimento alla situazione aziendale, stimolando approfondimenti su cosa significhi tale concetto in qualità di dipendenti e nelle relazioni con i colleghi.

#### → **Comunicazione interna**

La comunicazione interna ha un ruolo primario, accanto alla sensibilizzazione e formazione, nel far evolvere positivamente le situazioni in cui esista ancora una scarsa percezione delle politiche di uguaglianza e valorizzazione delle differenze di genere. Il modo in cui si presentano i cambiamenti determina la portata e il successo del cambiamento stesso.

Il **personale**, come destinatario primario del programma di cambiamento, deve essere **coinvolto attivamente e tenuto informato in modo trasparente e continuo**, all'inizio **sugli impegni assunti dall'impresa** a tutela dei suoi diritti, in seguito **sulle iniziative in corso** e successivamente **sui progressi realizzati**.

Varie sono le forme che può assumere questa comunicazione, a una o due direzioni:

- **tramite comunicazioni dirette d'impresa** a tutti i dipendenti: lettere della direzione, creazione di una sezione dedicata del sito, bacheche, newsletter e rubriche sugli organi di stampa aziendale
- **dando voce a punti di vista e esperienze dei dipendenti**: *mailbox* dedicata a suggerimenti e segnalazioni, *blog interno* per uno scambio di opinioni aperto e trasparente, *indagini interne di opinione* che prevedano una sezione dedicata al tema

Altresì si ritiene importante individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento tra generi, assicurando ai dipendenti dei canali, attraverso i quali segnalare eventuali discriminazioni subite.

Varie sono le forme cui si può ricorrere.

- Una è quella di nominare una **Comitato Guida** che è chiamato ad affrontare anche il tema delle molestie sessuali, morali e psicologiche sul luogo di lavoro, che può fornire assistenza a chi denuncia di essere vittima di molestie e contribuisce alla lotta contro tutte le forme di discriminazioni.
- Altresì si sceglie di dare in disponibilità dei propri collaboratori il **numero verde (dei CAV)**, che registri le denunce e avvii l'azione di ascolto, adottando figure di garanzia come una psicologa e assicurando la gestione confidenziale dei casi.
- una **procedura di segnalazione e tutela** con chiare regole relative a imparzialità e riservatezza.

#### → **Comunicazione Esterna**

Importante è anche promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale, *dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile.*

**In tale direzione Proodos ritiene fondamentale promuovere il proprio impegno** nel contrasto di tutte le forme di discriminazione e nella valorizzazione delle diversità dei talenti attraverso la

partecipazione a tavoli tematici regionali, promozione di seminari e convegni dedicati, sviluppo di lavoro di filiera sui temi, attività di rappresentanza politica sindacale.

Condizione necessaria è la visibilità sul sito aziendale della presente Policy.

Altresì Proodos sceglie di dare opportuna comunicazione della propria policy sulla parità di genere alle rappresentanze politico sindacali e trasmettere il report sulla parità al Ministero e alla Consiglieria di Parità Regionale così come previsto dalla Normativa.

Napoli, 3 Maggio 2023

Firma

**PRODOS**  
**Società Cooperativa Sociale**  
Via Benedetto Brin/2 - 80142 Napoli  
Cod. Fisc. e P. IVA 07559560631

