

UNI/PdR 125:2022

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Sistema di Gestione
per la Parità di Genere



RISPETTO



EQUITÀ



INCLUSIONE



VALORIZZAZIONE



CRESCITA



Approvata dal Consiglio di Amministrazione
della Cooperativa Lo Stradello



INDICE



IL NOSTRO IMPEGNO

Lo Stradello è una Cooperativa Sociale che pone da sempre al centro del proprio agire la persona. Lo Stradello considera fondamentale l'empowerment e la partecipazione.

3



I PRINCIPI CHE CI GUIDANO

Rispetto, pari opportunità, equità e valorizzazione delle differenze.

3

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

1

SELEZIONE E ASSUNZIONE

Pari opportunità nell'accesso al lavoro.



4

2

GESTIONE E SVILUPPO DELLA CARRIERA

Crescita professionale, formazione e responsabilità.



5

3

EQUITÀ REMUNERATIVA

Parità retributiva e criteri trasparenti.



5

4

GENITORIALITÀ E RESPONSABILITÀ DI CURA

Tutela, condivisione e sostegno.



6

5

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Equilibrio tra esigenze personali e organizzative.



6

6

PREVENZIONE DI DISCRIMINAZIONI, ABUSI E MOLESTIE

Rispetto, prevenzione segnalazione e tutela.



7

GOVERNANCE, PARTECIPAZIONE E MIGLIORAMENTO

8



IL NOSTRO IMPEGNO PER IL FUTURO

9

IL NOSTRO IMPEGNO

Lo Stradello è una Cooperativa Sociale che pone da sempre al centro del proprio agire la persona, la sua dignità, il diritto all'inclusione, all'autonomia, alla partecipazione e alla piena espressione delle proprie capacità.

In coerenza con la propria storia, con i valori cooperativi e con la propria missione sociale, Lo Stradello considera la parità di genere parte integrante del proprio modo di essere cooperativa e di organizzare il lavoro.

Per noi perseguire la parità di genere significa creare condizioni nelle quali ogni persona possa avere le stesse opportunità di partecipare, lavorare, crescere professionalmente, assumere responsabilità ed essere riconosciuta per le proprie competenze e per il proprio contributo, senza discriminazioni legate al genere.

Parità non significa necessariamente trattare tutte le persone nello stesso modo. Significa riconoscere che possono esistere condizioni, bisogni e punti di partenza differenti e impegnarsi affinché tali differenze non diventino causa di discriminazione, esclusione o minori opportunità.

Le differenze rappresentano per Lo Stradello un valore. Un'organizzazione capace di riconoscerle e valorizzarle è un'organizzazione più equa, consapevole e maggiormente capace di comprendere le persone e la comunità nella quale opera.

La scelta di intraprendere il percorso previsto dalla UNI/PdR 125:2022 rappresenta pertanto non soltanto il perseguimento di una certificazione, ma un'occasione per verificare, consolidare e migliorare concretamente le politiche e le pratiche della Cooperativa.

I PRINCIPI CHE CI GUIDANO

Lo Stradello si impegna a promuovere una cultura organizzativa fondata sul rispetto della persona e delle differenze e a prevenire ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, connessa al genere.

La Cooperativa considera fondamentali:

- il rispetto della dignità di ogni persona;
- la parità di trattamento e di opportunità;
- la valorizzazione delle competenze e delle differenze;
- l'accesso equo alle opportunità professionali e ai ruoli di responsabilità;
- l'equità remunerativa;
- la possibilità di conciliare responsabilità professionali, personali e familiari;
- la tutela della maternità, della paternità e delle responsabilità di cura;
- la prevenzione di ogni forma di discriminazione, abuso, molestia o comportamento lesivo della dignità personale;
- una comunicazione rispettosa e inclusiva;
- la diffusione di una cultura della parità attraverso informazione, sensibilizzazione e formazione.

In coerenza con la UNI/PdR 125:2022, Lo Stradello sviluppa il proprio percorso nelle aree della cultura e strategia, governance, processi delle Risorse Umane, opportunità di crescita e inclusione, equità remunerativa, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Questi principi vengono tradotti in obiettivi e azioni concrete attraverso il Piano Strategico per la Parità di Genere, periodicamente aggiornato e monitorato.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

1

SELEZIONE E ASSUNZIONE

Lo Stradello considera la selezione e l'assunzione del personale uno dei primi ambiti nei quali rendere concreto il principio delle pari opportunità.

La scelta delle persone deve essere effettuata sulla base delle competenze, delle esperienze, delle attitudini e dei requisiti necessari allo svolgimento del ruolo, evitando che il genere possa costituire motivo di discriminazione o condizionamento.

La Cooperativa si impegna a:

- utilizzare criteri di selezione trasparenti e neutrali rispetto al genere;
- garantire pari opportunità di accesso alle posizioni disponibili;
- evitare nei processi di selezione domande o valutazioni improprie relative a matrimonio, gravidanza, genitorialità o responsabilità familiari;
- monitorare la composizione del personale, anche nei diversi ruoli e livelli di responsabilità, al fine di individuare eventuali squilibri;
- garantire che inquadramento e retribuzione iniziale siano determinati sulla base del ruolo, delle mansioni e delle responsabilità e non siano influenzati dal genere.

La ricerca di un maggiore equilibrio di genere non sostituisce il principio della competenza e dell'adeguatezza al ruolo, ma deve favorire condizioni nelle quali tutte le persone possano realmente concorrere alle opportunità disponibili.

2

GESTIONE E SVILUPPO DELLA CARRIERA

Lo Stradello riconosce nelle persone una delle principali risorse della Cooperativa.

La possibilità di crescere professionalmente, sviluppare nuove competenze e assumere responsabilità deve essere accessibile senza discriminazioni legate al genere.

La Cooperativa si impegna a:

- garantire pari opportunità nell'accesso ai percorsi di crescita professionale;
- attribuire ruoli e responsabilità sulla base delle competenze, dell'esperienza e delle caratteristiche richieste;
- favorire una rappresentanza equilibrata di donne e uomini nei ruoli di responsabilità,
- monitorando eventuali squilibri;
- garantire pari accesso alle attività formative e alle occasioni di sviluppo delle competenze;
- prevenire situazioni nelle quali maternità, paternità o responsabilità di cura possano determinare una penalizzazione nello sviluppo professionale.

Lo Stradello considera la crescita professionale non soltanto come avanzamento di carriera, ma anche come possibilità di acquisire competenze, partecipare maggiormente alla vita della Cooperativa e contribuire con crescente responsabilità al progetto comune.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

3

EQUITÀ REMUNERATIVA



Lo Stradello riconosce il principio della parità retributiva a parità di ruolo, responsabilità e condizioni professionali, indipendentemente dal genere.

La Cooperativa si impegna affinché le eventuali differenze retributive siano riconducibili a criteri oggettivi e verificabili e non siano determinate dal genere del lavoratore.

La Cooperativa si impegna a:

- garantire parità di retribuzione a parità di ruolo, mansioni, responsabilità e condizioni professionali;
- definire sistemi di classificazione, inquadramento e retribuzione trasparenti e coerenti;
- monitorare periodicamente l'equità retributiva per genere e individuare eventuali scostamenti;
- individuare e correggere eventuali differenze retributive non giustificate da fattori oggettivi;
- assicurare trasparenza sui criteri retributivi e sui percorsi di avanzamento economico-professionale.

L'equità retributiva è per Lo Stradello un elemento essenziale per garantire riconoscimento, valore e motivazione a tutte le persone.

4

GENITORIALITÀ E RESPONSABILITÀ DI CURA



Lo Stradello riconosce il valore della genitorialità e delle responsabilità di cura e si impegna a favorire condizioni che consentano alle persone di conciliare il proprio impegno professionale con la vita familiare e personale.

La Cooperativa si impegna a:

- tutelare la maternità e la paternità, promuovendo la condivisione delle responsabilità di cura;
- garantire pari opportunità di accesso ai congedi previsti dalla normativa;
- favorire un utilizzo equilibrato dei congedi parentali da parte di uomini e donne;
- sostenere e facilitare il rientro dopo periodi di maternità, paternità o cura, tutelando le opportunità di crescita professionale;
- promuovere un ambiente di lavoro attento e rispettoso delle esigenze personali familiari.

Lo Stradello considera la conciliazione vita-lavoro un elemento di benessere organizzativo e un fattore strategico per la qualità del lavoro e la sostenibilità della Cooperativa.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

5

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO



Lo Stradello promuove soluzioni organizzative che favoriscano la conciliazione tra vita professionale, personale e familiare, riconoscendo che il benessere delle persone rappresenta un valore per la qualità del lavoro e per l'intera Cooperativa.

La Cooperativa si impegna a:

- promuovere orari di lavoro e modalità organizzative compatibili con le esigenze personali e familiari;
- favorire l'utilizzo di strumenti di flessibilità organizzativa, laddove possibile;
- garantire pari accesso a tali strumenti a tutte le persone, senza discriminazioni di genere;
- sostenere il rientro al lavoro dopo periodi di assenza legati alla genitorialità o alla cura,
- facilitando un reinserimento graduale;
- sensibilizzare e formare le figure responsabili affinché le esigenze di conciliazione siano comprese, rispettate e supportate.

La conciliazione non è un beneficio individuale, ma un elemento di qualità organizzativa e di equità sociale.

6

PREVENZIONE DI DISCRIMINAZIONI, ABUSI E MOLESTIE



Lo Stradello si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo, nel quale ogni persona possa lavorare senza subire o assistere a comportamenti lesivi della dignità personale.

La Cooperativa si impegna a:

- prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta legata al genere;
- prevenire ogni forma di abuso, molestia, violenza psicologica, fisica o economica;
- promuovere comportamenti rispettosi e responsabili a tutti i livelli dell'organizzazione;
- garantire procedure chiare per la segnalazione di comportamenti inappropriati e tutelare
- la riservatezza e l'assenza di ritorsioni;
- assicurare formazione e sensibilizzazione sui temi della parità, del rispetto e dell'inclusione.

Ogni persona ha diritto a lavorare in un contesto che tuteli la propria dignità e il proprio benessere.

La Cooperativa non tollera comportamenti che ledano tali diritti.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

7

COMUNICAZIONE INCLUSIVA E CULTURA ORGANIZZATIVA



Lo Stradello considera la comunicazione uno strumento fondamentale per costruire relazioni corrette, non discriminatorie e rispettose delle differenze.

La Cooperativa si impegna a promuovere una cultura organizzativa inclusiva, consapevole e attenta al linguaggio, alle immagini e ai comportamenti.

La Cooperativa si impegna a:

- utilizzare un linguaggio rispettoso, non sessista e non discriminatorio;
- promuovere una comunicazione interna ed esterna inclusiva e coerente con i valori della parità;
- evitare stereotipi e rappresentazioni che possano generare pregiudizi;
- coinvolgere le persone in percorsi di sensibilizzazione e formazione sui temi della parità di genere;
- favorire un clima organizzativo basato su ascolto, rispetto e collaborazione.

La cultura della parità si costruisce ogni giorno, nelle parole che usiamo, nelle scelte che facciamo e nei comportamenti che mettiamo in atto.

8

MONITORAGGIO, MISURAZIONE E MIGLIORAMENTO CONTINUO



Lo Stradello adotta un approccio basato sul miglioramento continuo. Il sistema di gestione per la parità di genere viene monitorato e valutato nel tempo per verificare l'efficacia delle azioni e individuare nuove opportunità di miglioramento.

La Cooperativa si impegna a:

- definire obiettivi misurabili e indicatori coerenti con le aree previste dalla UNI/PdR 125:2022;
- monitorare periodicamente i risultati raggiunti;
- coinvolgere le persone nei processi di ascolto e valutazione;
- aggiornare periodicamente il Piano Strategico per la Parità di Genere;
- comunicare in modo trasparente gli impegni, i risultati e i progressi raggiunti.

Il miglioramento continuo è la condizione che consente di trasformare gli impegni dichiarati in cambiamenti reali e duraturi.



APPROVAZIONE E DIFFUSIONE

La presente Politica è approvata dal **Consiglio di Amministrazione** di Lo Stradello e diffusa a tutto il personale e ai collaboratori. È resa disponibile nelle sedi e sui canali interni della Cooperativa.

Il Presidente
Piero Giannattasio