

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

Revisione	Data	Descrizione	Emesso da	Approvato da
00	07/09/2026	Prima emissione	Direzione e Comitato Guida	CdA

Sommario

1. Premessa.....	4
2. Impegno della Cooperativa	4
3. Ambito di applicazione	5
4. Principi fondamentali	5
4.1 Pari opportunità	5
4.2 Merito e competenza	5
4.3 Equità.....	6
4.4 Rispetto della dignità	6
4.5 Conciliazione.....	6
4.6 Valorizzazione delle diversità.....	6
5. Impegni nelle sei aree della UNI/PdR 125:2022	6
5.1 Cultura e strategia.....	6
5.2 Governance	6
5.3 Processi HR	7
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	7
7. Prevenzione delle molestie e delle discriminazioni	8
8. Linguaggio e comunicazione	8
9. Rapporti con le famiglie e gli stakeholder	9
10. Obiettivi e monitoraggio	9
11. Responsabilità	10
12. Miglioramento continuo.....	10
13. Diffusione della Politica	10
14. Dichiarazione finale della Direzione.....	11

1. Premessa

Popele Società Cooperativa Sociale riconosce nella **parità di genere, nelle pari opportunità, nel rispetto delle diversità e nella valorizzazione delle persone** principi fondamentali della propria identità e del proprio modo di operare.

La Cooperativa nasce nel gennaio 2008 a Sinigo per iniziativa di un gruppo di donne del territorio, che hanno inteso dare una risposta concreta alle difficoltà delle famiglie nella cura e nell'educazione dei figli, anche in relazione alla necessità di conciliare le responsabilità familiari con quelle lavorative.

Questa origine rappresenta un elemento caratterizzante dell'identità di Popele e costituisce una base importante per l'impegno della Cooperativa nella promozione di un ambiente di lavoro fondato sul rispetto, sull'equità e sulla valorizzazione delle persone.

La Cooperativa considera inoltre il proprio servizio educativo come parte di una più ampia responsabilità sociale nei confronti dei bambini, delle bambine, delle famiglie, delle lavoratrici e dei lavoratori e della comunità nella quale opera.

Le microstrutture Popele e Biene Maya perseguono, tra le proprie finalità, lo sviluppo dell'identità e dell'autonomia dei bambini, la socializzazione, il rispetto e l'accettazione delle diversità e il sostegno alla genitorialità.

In coerenza con tali valori, Popele adotta la presente **Politica per la Parità di Genere**, quale riferimento per il proprio sistema di gestione e per le proprie decisioni organizzative, gestionali e di sviluppo delle persone.

2. Impegno della Cooperativa

Popele si impegna a promuovere e mantenere un ambiente di lavoro:

- libero da ogni forma di discriminazione diretta o indiretta;
- fondato sul rispetto della dignità di ogni persona;
- attento alle differenze e alla loro valorizzazione;
- orientato alle pari opportunità di accesso al lavoro, formazione, sviluppo e assunzione di responsabilità;
- attento alla conciliazione tra vita professionale e vita personale e familiare;
- rispettoso della maternità, della paternità e delle responsabilità di cura;
- libero da molestie, molestie sessuali, comportamenti offensivi, intimidatori, discriminatori o lesivi della dignità personale;
- orientato alla valorizzazione delle competenze individuali e professionali.

La Cooperativa si impegna affinché le decisioni relative alle persone siano assunte sulla base di **criteri trasparenti, coerenti, documentabili e collegati alle competenze, alle responsabilità e ai risultati**, evitando qualsiasi condizionamento riconducibile al genere.

	Politica per la Parità di genere – PDR 125:2022	DS 02 Rev 00 del 24/07/2026
---	--	--------------------------------

La parità di genere non viene pertanto considerata esclusivamente come una questione numerica, ma come un principio che deve essere concretamente presente nei processi organizzativi e nelle relazioni di lavoro.

3. Ambito di applicazione

La presente Politica si applica alla Cooperativa Sociale Popele e costituisce riferimento per:

- amministrazione e governo della Cooperativa;
- gestione e sviluppo delle risorse umane;
- selezione e inserimento del personale;
- assegnazione dei ruoli e delle responsabilità;
- formazione e sviluppo delle competenze;
- valutazione delle prestazioni;
- gestione delle progressioni e degli sviluppi professionali;
- determinazione e gestione della retribuzione;
- organizzazione del lavoro;
- gestione della maternità, paternità e dei congedi;
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- prevenzione e gestione delle molestie e delle discriminazioni;
- comunicazione interna ed esterna;
- rapporti con famiglie, utenti, enti pubblici, partner, fornitori e altri stakeholder.

La Politica costituisce inoltre riferimento per i comportamenti richiesti a tutte le persone che operano per conto della Cooperativa, indipendentemente dalla tipologia contrattuale e dal ruolo ricoperto.

4. Principi fondamentali

Popele assume come principi guida:

4.1 Pari opportunità

Garantire alle persone pari opportunità di accesso, crescita e valorizzazione professionale, senza discriminazioni basate sul genere.

4.2 Merito e competenza

Assicurare che selezione, assegnazione degli incarichi, valutazione, formazione e sviluppo professionale siano basati, per quanto applicabile, su competenze, esperienza, responsabilità, risultati e potenziale.

4.3 Equità

Promuovere criteri equi nella gestione delle persone, delle responsabilità, dell'organizzazione del lavoro e della valorizzazione professionale.

4.4 Rispetto della dignità

Garantire un ambiente nel quale ogni persona sia trattata con rispetto e nel quale non siano tollerati comportamenti discriminatori, offensivi, intimidatori o molesti.

4.5 Conciliazione

Riconoscere il valore della conciliazione tra vita professionale e vita personale e familiare, in coerenza con la missione originaria della Cooperativa.

4.6 Valorizzazione delle diversità

Considerare le differenze individuali e di genere come elementi da rispettare e valorizzare, evitando stereotipi e pregiudizi nella gestione delle persone.

5. Impegni nelle sei aree della UNI/PdR 125:2022

5.1 Cultura e strategia

Popele si impegna a consolidare una cultura organizzativa orientata alla parità di genere e alle pari opportunità attraverso:

- diffusione della presente Politica;
- sensibilizzazione del personale sui temi della parità e del rispetto delle diversità;
- promozione di comportamenti coerenti con i principi di inclusione;
- contrasto agli stereotipi di genere;
- promozione di un linguaggio rispettoso e inclusivo;
- integrazione della parità di genere nelle decisioni organizzative;
- monitoraggio periodico degli indicatori previsti dal sistema di gestione.

La Cooperativa intende inoltre valorizzare la propria esperienza nel settore dei servizi educativi e di sostegno alle famiglie quale elemento coerente con una cultura organizzativa attenta alla conciliazione e alla responsabilità sociale.

5.2 Governance

La Direzione e gli organi di governo della Cooperativa si impegnano a:

- sostenere concretamente la presente Politica;
- definire responsabilità e autorità per la gestione della parità di genere;
- assicurare le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi;
- integrare i principi di parità nelle decisioni organizzative;

- monitorare periodicamente l'andamento degli indicatori;
- riesaminare la Politica e gli obiettivi sulla base dei risultati conseguiti e delle eventuali criticità rilevate.

La Direzione assicura inoltre che il sistema di gestione della parità di genere sia effettivamente integrato nei processi della Cooperativa e non costituisca un'attività separata dalla gestione ordinaria.

5.3 Processi HR

Popele si impegna a garantire criteri trasparenti ed equi nei processi di gestione delle persone, con particolare riferimento a:

Selezione e assunzione

La selezione deve essere effettuata sulla base dei requisiti professionali richiesti dal ruolo, delle competenze e dell'esperienza, evitando discriminazioni o stereotipi legati al genere.

La Cooperativa promuove, ove possibile, modalità di selezione che consentano di valutare le persone secondo criteri omogenei e documentabili.

Gestione della carriera

Le opportunità di sviluppo professionale e di assunzione di responsabilità devono essere collegate alle competenze, all'esperienza, ai risultati e alle responsabilità effettivamente esercitate.

La Cooperativa si impegna a evitare che il genere, la maternità, la paternità o la fruizione di strumenti di conciliazione costituiscano elementi penalizzanti nei percorsi professionali.

Formazione

La Cooperativa promuove l'accesso equo alla formazione e allo sviluppo delle competenze, tenendo conto anche delle esigenze connesse alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Valutazione

La valutazione delle persone deve essere effettuata attraverso criteri il più possibile chiari, trasparenti e coerenti con il ruolo ricoperto.

Retribuzione

Popele si impegna a garantire il principio di **parità retributiva a parità di ruolo e responsabilità**, monitorando eventuali differenze non giustificate da elementi oggettivi.

6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Considerata anche la propria origine e missione, Popele attribuisce particolare rilevanza alla conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari.

La Cooperativa si impegna a:

- rispettare e valorizzare la maternità e la paternità;
- garantire la corretta gestione dei congedi e delle assenze connesse alla genitorialità;

- evitare penalizzazioni professionali conseguenti alla maternità, paternità o alla fruizione dei congedi;
- favorire, compatibilmente con le esigenze organizzative e del servizio, modalità di organizzazione del lavoro che facilitino la conciliazione;
- mantenere un dialogo con le persone interessate al rientro dopo periodi di assenza;
- favorire il reinserimento organizzativo e professionale dopo periodi di congedo;
- prestare attenzione alle esigenze di cura familiare nelle modalità di organizzazione dei turni e degli orari, ove compatibile con le esigenze del servizio.

La Cooperativa considera la conciliazione non come una concessione individuale, ma come un elemento di qualità dell'organizzazione del lavoro.

7. Prevenzione delle molestie e delle discriminazioni

Popele considera incompatibile con i propri valori qualsiasi comportamento che possa ledere la dignità, la libertà o l'integrità della persona.

Sono pertanto contrastati:

- molestie;
- molestie sessuali;
- comportamenti sessisti;
- discriminazioni dirette o indirette;
- comportamenti intimidatori o offensivi;
- atteggiamenti denigratori;
- comportamenti che creino un ambiente di lavoro ostile o degradante;
- ritorsioni nei confronti di chi segnali situazioni di discriminazione o molestia.

La Cooperativa si impegna a garantire modalità riservate e appropriate per la segnalazione di eventuali comportamenti non conformi e a gestire le segnalazioni secondo criteri di imparzialità, riservatezza e tutela delle persone coinvolte.

La prevenzione delle molestie viene integrata anche nella valutazione dei rischi organizzativi e nella formazione e sensibilizzazione del personale.

8. Linguaggio e comunicazione

Popele promuove una comunicazione rispettosa della dignità e delle differenze di genere.

La Cooperativa si impegna a utilizzare, nei propri documenti, nelle comunicazioni interne e, ove appropriato, nella comunicazione esterna:

- un linguaggio rispettoso e non discriminatorio;

- formulazioni che evitino stereotipi di genere;
- modalità comunicative coerenti con i principi di inclusione e pari opportunità.

Particolare attenzione viene posta alla comunicazione rivolta alle famiglie e alle persone che utilizzano i servizi della Cooperativa.

9. Rapporti con le famiglie e gli stakeholder

La promozione della parità di genere costituisce anche un elemento della responsabilità sociale di Popele nei confronti della comunità.

La Cooperativa promuove relazioni basate su:

- rispetto reciproco;
- ascolto;
- non discriminazione;
- valorizzazione delle differenze;
- attenzione alle esigenze delle famiglie;
- sostegno alla genitorialità.

Tali principi sono coerenti con la missione educativa delle microstrutture, che comprende il sostegno alla genitorialità, il rispetto e l'accettazione delle diversità e la costruzione di relazioni positive tra bambini, famiglie e personale educativo.

La Cooperativa si impegna inoltre a sensibilizzare, ove appropriato, fornitori, collaboratori e partner sui principi contenuti nella presente Politica.

10. Obiettivi e monitoraggio

La Politica viene tradotta in **obiettivi misurabili e monitorabili**, definiti nell'ambito del Piano Strategico per la Parità di Genere e verificati attraverso gli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022.

Il monitoraggio riguarda, in relazione alla dimensione e alla struttura organizzativa della Cooperativa, almeno i seguenti ambiti:

- composizione dell'organico per genere;
- accesso alla formazione;
- sviluppo professionale e carriera;
- distribuzione delle responsabilità;
- equità retributiva;
- gestione della genitorialità e dei congedi;
- conciliazione vita-lavoro;

- eventuali segnalazioni di discriminazioni o molestie;
- percezione del clima organizzativo;
- efficacia delle azioni di sensibilizzazione e formazione.

Gli indicatori sono analizzati periodicamente dalla Direzione e utilizzati per individuare eventuali criticità e definire azioni di miglioramento.

11. Responsabilità

La Direzione della Cooperativa è responsabile dell'attuazione della presente Politica e assicura:

- la disponibilità delle risorse necessarie;
- l'assegnazione delle responsabilità;
- la diffusione della Politica;
- il monitoraggio degli obiettivi;
- il riesame periodico dei risultati.

Il **Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere**, designato dalla Direzione, supporta l'attuazione del sistema, il monitoraggio degli indicatori, la gestione della documentazione e il processo di miglioramento.

Tutte le persone che operano nella Cooperativa sono chiamate a contribuire, per quanto di propria competenza, alla realizzazione dei principi della presente Politica.

12. Miglioramento continuo

Popele considera la parità di genere un **processo continuo di miglioramento organizzativo**.

La Cooperativa si impegna pertanto a:

1. monitorare i risultati;
2. individuare eventuali criticità;
3. definire azioni correttive e di miglioramento;
4. verificarne l'efficacia;
5. aggiornare periodicamente obiettivi e strumenti.

La Politica viene riesaminata almeno in occasione del riesame del sistema di gestione e comunque ogniquale volta intervengano cambiamenti organizzativi, normativi o altri elementi rilevanti.

13. Diffusione della Politica

La presente Politica viene:

- comunicata a tutto il personale;

- resa disponibile alle persone che collaborano con la Cooperativa;
- comunicata, per quanto pertinente, alle parti interessate;
- pubblicata sul sito istituzionale della Cooperativa;
- utilizzata come riferimento nelle attività di formazione e sensibilizzazione sulla parità di genere.

La pubblicazione della Politica sul sito contribuisce a rendere conoscibile agli stakeholder l'impegno assunto dalla Cooperativa.

14. Dichiarazione finale della Direzione

Popele Società Cooperativa Sociale riconosce che la qualità dei propri servizi educativi e la qualità dell'ambiente di lavoro sono strettamente connesse.

Per questo motivo la Cooperativa assume la **parità di genere, il rispetto delle persone, la valorizzazione delle competenze, la conciliazione tra vita professionale e vita familiare e la prevenzione di ogni forma di discriminazione e molestia** come elementi strutturali della propria organizzazione.

La Direzione si impegna a sostenere concretamente questa Politica, a destinare le risorse necessarie alla sua attuazione e a verificarne periodicamente l'efficacia attraverso obiettivi, indicatori e azioni di miglioramento.

La presente Politica rappresenta pertanto un impegno della Cooperativa nei confronti delle proprie persone, delle famiglie, dei bambini e delle bambine, degli stakeholder e della comunità nella quale opera.