

FIORDILOTO



POLITICA PER LA PARITÀ  
DI GENERE

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

Fior di Loto è una Società Cooperativa Sociale Onlus di tipo A, fondata nel 1989, accreditata da Regione Lombardia per la gestione di servizi socio sanitari per persone disabili (Centro Diurno Disabili Fior di Loto e Centro Diurno per minori con fragilità in regime di sperimentazione in base alla D.g.r. 3239/12) e dal Piano di Zona di Mantova per la gestione di Servizi Educativi Domiciliari rivolti a persone con disabilità e autorizzata alla gestione di servizi educativi, scolastici, assistenziali.

Fior di Loto gestisce servizi socio assistenziali per disabili adulti e minori, servizi ricreativi estivi per minori, promuove progetti all'interno di istituti comprensivi a sostegno del disagio, attiva percorsi di assistenza domiciliare educativa a favore di persone disabili, progetta momenti di festa ed aggregazione aperti al territorio con lo scopo di rendere evidenti e condivise le buone prassi del lavoro sociale.

Fior di Loto è una cooperativa sociale che si è occupata, dalla sua nascita, di attivare ed organizzare percorsi e progetti di vita rivolti alla persona, ai cittadini, al territorio, secondo la metodologia del coinvolgimento della comunità e del lavoro di rete, credendo nelle potenzialità che ogni essere umano può mettere a disposizione dell'altro.

Fior di Loto desidera essere una organizzazione con forma aperta, disponibile ad accogliere ed essere accolta perché crede fermamente nell'importanza della reciproca contaminazione.

In continuità quindi con i valori aziendali, si impegna anche a far progredire, crescere, migliorare il proprio lavoro, la propria organizzazione e i propri servizi per favorire la parità di genere all'interno dell'azienda. Nel farlo intende anche favorire una maggiore presenza maschile in un ambito tradizionalmente femminile, favorire la copresenza di diverse sensibilità all'interno dei servizi, e lavorare sul diseguale carico di cura interno alle famiglie legato alla gestione dei ragazzi/e e delle loro fragilità'.

## LO SCOPO DELLA PRESENTE POLICY

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Cooperativa Fiordiloto srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Cooperativa Fiordiloto srl rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza formale e sostanziale. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

La presente Politica è pubblicata sul sito aziendale all'indirizzo: <https://www.coopfiordiloto.it/>

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Cooperativa Fiordiloto sono:

- ✓ imparzialità e inclusività

- ✓ correttezza e trasparenza
- ✓ valorizzazione del personale
- ✓ tutela della persona
- ✓ contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

L'attenzione con la quale Cooperativa Fiordiloto srl concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, sia in termini quantitativi che qualitativi;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche al fine di combattere la povertà femminile e sostenere lo sviluppo delle famiglie;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale e nella rappresentatività;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere, nonché protezione e sostegno alle vittime.
- ✓ promozione della dignità della persona portatrice di disabilità e fragilità, anche in relazione alle diversità di genere utente/operatore/trice
- ✓ impegno a considerare e a porre l'attenzione su tutti i tipi di diversità esistenti

## L'IMPEGNO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati il Consiglio di Amministrazione ritiene fondamentale l'adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Quindi si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla qualificazione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei/delle propri/e dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

- ✓ A favorire una maggiore differenza di genere nelle équipe
- ✓ A considerare le differenze di genere riguardanti l'utenza e i caregiver, per fornire un servizio adatto alle singole esigenze anche allo scopo di riequilibrare eventuali disparità esistenti, ad esempio nel carico di cura.

## POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

L'organizzazione, adottando un Piano Strategico per la Parità di Genere, si impegna formalmente ad adottare atti, procedure, comportamenti che curino i seguenti ambiti fondamentali:

1. Selezione ed assunzione (recruitment):
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità e cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro
7. Comunicazione

## MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico a cadenza annuale degli obiettivi sulla parità di genere.

## DIFFUSIONE DELLA POLITICA

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 <https://www.coopfiordiloto.it/>

Mantova, 04 giugno 2025

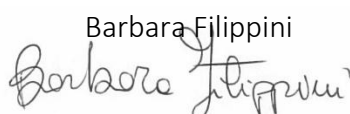
Rappresentante Legale

Michele Bertolini



## Comitato Guida

Barbara Filippini



Roberto Rossi



Beatrice Ferrari



Alessandra Burato



Paolo Tassi



Sara Valentini

