



La fiducia è una casa seria  
Dal 1974

## **POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE UNI | PDR 125:2022**

Il Consorzio Cooperative Lavoratori – Milano (CCL), attivo nel settore dei servizi per l’abitare, si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, garantendo a dipendenti e collaboratori/trici pari opportunità di crescita e sviluppo personale, indipendentemente dal genere.

Riconoscendo il valore della diversità di genere come fonte di innovazione, creatività e successo a lungo termine, l’azienda si dedica a implementare pratiche volte a favorire la parità e a creare un modello culturale positivo, utile non solo all’interno dell’organizzazione, ma anche per la comunità.

A tal fine, il CCL ha scelto di intraprendere il percorso di certificazione PdR 125, ritenendo la parità di genere un elemento essenziale per:

- garantire un ambiente di lavoro stimolante e libero da discriminazioni.
- eliminare ogni forma di molestia o trattamento iniquo basato su sesso, età, etnia, religione o altre caratteristiche personali.
- assicurare eque opportunità di assunzione, retribuzione, formazione, accesso al welfare aziendale e altri benefit per tutti i dipendenti e candidati.

Il conseguimento della certificazione per CCL 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 di genere. La certificazione, infatti, ha l’obiettivo di accompagnare e incentivare l’organizzazione a adottare politiche idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

Questa politica si rivolge non solo al personale, ma anche a collaboratori/trici, fornitori, clienti e altri stakeholder, con l’intento di promuovere consapevolezza e ispirare altre realtà aziendali a intraprendere percorsi analoghi.

Per garantire la concreta applicazione di questi principi, il Consorzio ha istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere, seguendo i criteri della norma UNI PdR 125:2022. Tale Comitato è responsabile del monitoraggio e del raggiungimento degli obiettivi prefissati, assicurando l’adozione di interventi correttivi quando necessario.

I Principi fondamentali alla base della Politica e della comunicazione/formazione per la Parità di Genere di CCL sono:

Imparzialità e inclusività

Correttezza e trasparenza

Valorizzazione del personale

Tutela della persona

Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

Il CCL si impegna a:



La fiducia è una casa seria  
Dal 1974

1. Pari Opportunità: Garantire processi di selezione, formazione e sviluppo professionale equi, basati sul merito e privi di pregiudizi di genere.
2. Cultura Inclusiva: Promuovere un ambiente in cui ogni persona si senta rispettata, valorizzata e sostenuta nel proprio percorso professionale.
3. Condanna delle Discriminazioni: Contrastare ogni forma di discriminazione o molestia e assicurare un luogo di lavoro sicuro e accogliente per tutti.
4. Equilibrio Vita-Lavoro: Sostenere politiche che permettano ai/lle dipendenti di conciliare in modo sostenibile responsabilità personali e professionali.
5. Retribuzione Equa: Garantire compensi trasparenti e commisurati alle responsabilità e alle competenze, in linea con quanto stabilito dal Contratto di Lavoro di riferimento, senza distinzioni di genere.
6. Formazione e Sensibilizzazione: Offrire percorsi formativi per accrescere la consapevolezza sui temi della parità di genere e favorire un dialogo inclusivo all'interno e all'esterno dell'azienda promuovendo la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.
7. Comunicazione: basare la propria comunicazione interna ed esterna, marketing e pubblicità, sulla responsabilità evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.
8. Tutela del/la Lavoratore/trice: Garantire anonimato nelle segnalazioni di molestie o discriminazioni, supportando il personale attraverso iniziative di sensibilizzazione e prevenzione.
9. Monitoraggio e Miglioramento: Adottare indicatori chiave di performance (KPI) per valutare e migliorare costantemente le pratiche aziendali sulla parità di genere.
10. Promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale.
11. Contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.
12. Tutela della genitorialità e dei ruoli di cura.

La politica aziendale sulla parità di genere è stata diffusa internamente ed esternamente, è accessibile sul sito aziendale. Ogni anno, il Comitato Guida riesamina questa politica durante il Riesame della Direzione, garantendo il miglioramento continuo del sistema di gestione.

Con queste azioni, il CCL intende affermare il proprio impegno verso un futuro più equo, inclusivo e sostenibile, ispirando positivamente il settore e la società.

Milano, 23.06.2025

Il Direttore Generale

#### **PROPRIETÀ DEI DATI**

**Il contenuto del presente documento è di proprietà di CCL**

**Ogni divulgazione, riproduzione o cessione di contenuti a terzi è vietata con qualsiasi mezzo analogico o digitale senza il consenso scritto della direzione aziendale.**