



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

25/02/2026

FRONTIERA LAVORO società cooperativa sociale - Via Cortonese, 82/C 06127 Perugia
Tel. (+39) 075 5002458 - Fax (+39) 075 5092202 - C. F. e P. IVA: 02567670548
Società cooperativa iscritta all'Albo Coop.ve n° A124668
Sez. Coop.ve a mutualità prevalente di diritto - Sottosezioni A e B

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La cooperativa sociale Frontiera Lavoro nasce nel dicembre 2001 a seguito di un percorso di spin off aziendale dalla cooperativa sociale Nuova Dimensione.

Frontiera Lavoro fin dal 1995, ne aveva costituito l'area "Politiche del lavoro per le fasce deboli", promuovendo azioni di contrasto, all'emergente e sempre più diffuso rischio di emarginazione dal mercato del lavoro delle fasce più deboli della popolazione, proponendo il lavoro quale strumento di reintegrazione nel tessuto sociale.

Nel corso degli anni Frontiera Lavoro ha rafforzato il proprio know how nel settore delle politiche attive del lavoro, che mantengono una forte centralità all'interno dell'organizzazione, ampliando però il proprio raggio di intervento anche alle tematiche della mediazione interculturale e ai servizi educativi e ricreativi per minori. Nel 2022 Frontiera Lavoro ha ampliato la propria tipologia da "A" a "Mista" (A+B), in particolare per avviare un'attività di Agricoltura sociale.

Progettando interventi per le comunità locali, in forte aderenza ai bisogni emergenti, la Cooperativa mantiene forte lo sguardo all'Unione Europea e alle sue politiche di inclusione sociale e contrasto al fenomeno della disoccupazione, progettando e gestendo interventi di carattere transnazionale.

L'oggetto principale di intervento della cooperativa è quello di implementare un sistema integrato di servizi di politiche attive del lavoro. Il valore competitivo di Frontiera Lavoro risiede nella possibilità di definire servizi flessibili e personalizzati volti ad accrescere la spendibilità nel mercato del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale.

Favoriamo l'acquisizione di competenze e l'empowerment personale attraverso:

- l'erogazione di servizi di informazione, orientamento, bilancio di competenze, formazione e accompagnamento al lavoro;
- la valorizzazione e la promozione della cooperazione di inserimento lavorativo
- attività educative e ricreative per minori
- mediazione interculturale
- sviluppo di un progetto di agricoltura sociale.

La nostra MISSION

Favorire processi di integrazione sociale: una società che valorizza le differenze e le integra è una società più ricca e capace di reagire creativamente alle difficoltà.

Sperimentare nuovi servizi in grado di poter incidere efficacemente sulle nuove dinamiche dei processi di esclusione; operando per il pieno inserimento socio-lavorativo delle persone.

Favorire l'attuazione del diritto al lavoro, sostenendo gli individui -soprattutto i più deboli- in tutte le fasi della vita attiva; specialmente in quelle più rischiose di transizione.

Promuovere e rafforzare la rete degli attori locali -profit e non profit - per il miglioramento della qualità della vita delle persone. Dare un segnale di come efficienza e solidarietà possano e debbano coesistere, portando al mondo delle imprese for profit un contributo di attenzione alla sfera etica e sociale.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Frontiera Lavoro ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, 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 Frontiera Lavoro 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 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.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Frontiera Lavoro società cooperativa sociale, 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 Frontiera Lavoro 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;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

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

Frontiera Lavoro società cooperativa sociale si impegna:

- ✓ a creare un clima favorevole alla dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, avendo tolleranza zero rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti;
- ✓ 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 selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*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.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, 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

Nello specifico, gli impegni assunti da Frontiera Lavoro sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Garantire che i colloqui di selezione del personale utilizzino formule di domanda che non rischino di porre le candidate nelle condizioni di parlare dei propri carichi di cura.

Gestione della carriera

Monitorare il bilanciamento di genere all'interno delle diverse posizioni della cooperativa di coordinamento e di direzione con analisi delle percentuali.

Equità salariale

Implementare il meccanismo di monitoraggio della corretta applicazione delle politiche di non discriminazione riguardo a: benefit, bonus, programmi di welfare.

Genitorialità, cura

Favorire la partecipazione della prole delle e dei dipendenti alle attività di doposcuola gestite dalla cooperativa.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

L'organizzazione ha definito regole e strumenti per favorire l'equilibrio vita-lavoro quali: flessibilità oraria, lavoro part time e lavoro agile/telelavoro. L'organizzazione effettua una valutazione periodica delle esigenze del personale.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Effettuare una formazione sulle molestie di genere e sulla loro prevenzione e mantenere attiva la somministrazione annuale del questionario dipendenti UNI PdR 125 Parità di Genere.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, 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 la revisione periodica 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.