
	Gender Equality Policy secondo la norma UNI/PDR125:2022	Revisione n.1 28/05/2026
	<b>Politica per la Parità di Genere</b>	(Doc) <b>PY301 All.F</b>

## Qualità, Responsabilità e Diversità: questo serve per creare le migliori comunità

Stella Assistance Società Cooperativa Sociale si occupa, insieme al partner Villabella, di gestire una struttura socio-sanitaria sita a Riolo Terme che prende in carico pazienti anziani con degenerazione cronica e pazienti adulti in carico ai centri di salute mentale del territorio di riferimento. Storicamente, la **popolazione dei nostri pazienti e caregiver è primariamente donna**.

Il team di lavoro, sin dall'apertura nel 2004, è da sempre stato caratterizzato da una maggioritaria componente di collaboratrici donne che ha condotto l'organizzazione ad essere a complessiva leadership femminile secondo la caratteristica moderna delle **organizzazioni scientifiche S.T.E.M. (Women in Science, Technology, Engineering e Mathematics)**. Stella Assistance ha quindi da sempre abbracciato la policy di "Spazio Positivo" nata all'Università di Toronto allo scopo di creare un ambiente inclusivo, giusto e rispettoso dell'identità di genere del singolo

### 1. Principi ispiratori



1.1. Stella Assistance e Villabella si dedicano alla **creazione di uno spazio positivo di cura, lavoro e learning dove ogni persona è accolta e tratta con dignità e rispetto**



1.2. L'organizzazione **non intende tollerare** nessun comportamento distruttivo, discriminatorio, di vessazione ed abuso sul sesso, opinioni, orientamento sessuale, espressione di genere, orientamento culturale del singolo. Stella Assistance e Villabella accompagnano la presente policy alla **messaggio in campo di processi e procedure per proteggere e garantire i diritti del singolo e di ogni gruppo di interesse (interest group)**

1.3. A questo scopo l'organizzazione si **impegna** ad assicurare i seguenti diritti:

- Favorire l'applicazione delle norme nazionali in tema di Gender Equality
- Formalizzare e diffondere piani, policy e percorsi clinico-assistenziali inclusivi
- Essere identificato e riferirsi alla persona in accordo con la loro identità ed espressione scelta
- Vestirsi rispecchiando la propria identità ed espressione scelta, quando risulta sicuro poterlo fare in accordo con le procedure di prevenzione e sicurezza sul lavoro
- Ricevere ed inviare comunicazioni che siano rispettose ed inclusive
- Essere trattati in modo supportivo, rispettoso ed equo
- Essere liberi dalla stigmatizzazione, discriminazione, bullismo e violenza
- Essere tutelati in accordo con la policy Whistleblowing (Dlgs.231/2001) e Incident Report
- Poter utilizzare i servizi che rispecchiano la propria identità ed espressione scelta
- Richiedere la disclosure di informazioni personali solo per ragioni clinico-assistenziali secondo modalità allineate alle norme previste in termini di tutela

	Gender Equality Policy secondo la norma UNI/PDR125:2022	Revisione n.1 28/05/2026
	<b>Politica per la Parità di Genere</b>	(Doc) <b>PY301 All.F</b>

## 2. Elementi di integrazione al Framework Integrato per la Qualità e Sicurezza

Stella Assistance Soc. Coop. Soc, attraverso l'implementazione di un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** conforme a quanto previsto dalla *UNI PdR 125:2022*, intende formalizzare gli approcci e le iniziative da tempo consolidate nel sistema di Accreditamento Istituzionale dei settori sanitario e sociosanitario quali:

### 2.1. Gestione della carriera

- Definizione di un processo formalizzato e documentato di tipo non discriminatorio e volto alle pari opportunità durante le procedure di selezione per il conferimento di incarichi di funzione, coordinamento e management secondo un meccanismo selettivo trasparente ed oggettivo volto alla promozione dello sviluppo professionale basato sulle capacità, l'esperienza, i comportamenti osservabili-soft skills e conoscenze professionali

### 2.2. Equità salariale

- La nostra organizzazione ritiene essenziale, nonché centrale per il suo sviluppo, l'adozione del "Modello Organizzativo di tipo Professionale" aderendo ai profili dei professionisti medici, sanitari e di interesse sociosanitario definiti dal Ministero della Salute, ed applicando senza distinzioni in base al genere e al sesso quanto previsto in termini retribuzioni dal CCNL

### 2.3. Genitorialità e cura

- La nostra organizzazione ha predisposto un'informativa e un programma specifico per i congedi di maternità o di paternità, ed ha attivato meccanismi di informazione finalizzati a incentivarne l'utilizzo. Inoltre, la programmazione degli orari di apertura dei servizi e degli ordini di servizio tengono in considerazione degli accorgimenti previsti dalle norme per la tutela della genitorialità nonché le indicazioni previste per la sicurezza nei luoghi di lavoro

### 2.4. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- Stella Assistance Soc. Coop. Soc. ha predisposto misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) per tutti i collaboratori/trici facendo leva sulla struttura dei turni lavorativi e delle matrici di rotazione del personale nei servizi. Abbiamo stabilito e promosso procedure specifiche per consentire l'accesso al "lavoro part-time" per chi ne fa richiesta, provveduto a definire gli orari dello svolgimento delle riunioni ai fini di agevolare la partecipazione di tutti/e e adottato una piattaforma digitale per le richieste di adattamento dei turni di servizio

### 2.5. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia)

- La nostra organizzazione aderisce ed applica le Linee di Indirizzo Regionali, discendenti dal Piano Regionale della Prevenzione, ai fini di valutare il rischio, implementare azioni di mitigazione e promuovere l'adozione delle "*best practices*" in tema di "Violenza da Terzi e Violenza verso il personale sanitario" includendo quest'area di rischio nel proprio Documento di Valutazione del Rischio. In quest'attività, non solo abbiamo definito procedure relative alla gestione delle segnalazioni e dei casi di violenza e/o molestie, ma abbiamo definito criteri per l'adattamento del linguaggio per renderlo maggiormente inclusivo

La Presidente Alba Cencetti  
Il Comitato Parità di Genere