

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

01/02/2026

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, LA NUOVA EDIL ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per dimostrare l'effettiva aderenza dell'organizzazione ai valori di inclusione, valorizzazione delle diversità e parità di genere.

Il conseguimento della certificazione per LA NUOVA EDIL rappresenterà solo il primo passo di un percorso di consolidamento delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di LA NUOVA EDIL , 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 LA NUOVA EDIL 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;

- ✓ Mantenere e migliorare le condizioni di lavoro e la possibilità per le persone di esprimere al meglio le loro capacità.

L'IMPEGNO del CDA

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati il CDA di LA NUOVA EDIL 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.

LA NUOVA EDIL 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 selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri soci e collaboratori 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 LA NUOVA EDIL sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Formalizzare e attuare le prassi di selezione e assunzione da sempre orientate alla neutralità e al rispetto delle diversità. Favorire un processo di inserimento attento alle esigenze individuali.

Gestione della carriera

In un'organizzazione con pochi livelli gerarchici favorire la crescita orizzontale grazie all'intensa attività di formazione e supervisione educativa. Approvare forme di riconoscimento individuale nel rispetto dell'equilibrio economico della Cooperativa.

Equità salariale

Mantenere il sostanziale equilibrio garantito dal contratto della Cooperazione Sociale sia in termini di RAL sia dal punto di vista delle prestazioni accessorie.

Genitorialità, cura

Favorire e attuare un atteggiamento positivo nei confronti degli educatori e delle educatrici che in una condizione di genitorialità hanno bisogno di maggior flessibilità.

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

Garantire per quanto possibile e nella disponibilità della Cooperativa l'accesso a forme flessibili di pianificazione del lavoro in base alle esigenze individuali

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

È un tema che coinvolge direttamente gli educatori e le educatrici nello svolgimento del loro lavoro a contatto con gli utenti e le loro famiglie. Promuovere una corretta valutazione dei rischi, le misure di prevenzione necessarie e la formazione delle persone.

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 il Riesame periodico 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.