

	Livello Documento: Allegato al Manuale di parità di genere	Codice Doc	ALL. 1
	POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE	Rev	00

VISIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Il Consorzio Il Nodo si riconosce nei principi fondamentali dell'uguaglianza, della dignità umana e del rispetto delle diversità, e assume la promozione della parità di genere come valore strategico e trasversale in ogni ambito della propria attività.

La nostra visione è quella di un'organizzazione capace di garantire pari opportunità a tutte le persone, rimuovendo ostacoli culturali, strutturali e organizzativi che possano limitare la piena espressione delle competenze, delle aspirazioni e delle potenzialità individuali.

Crediamo che la valorizzazione della diversità di genere, nelle sue molteplici espressioni, rappresenti un elemento imprescindibile per il progresso sociale, la qualità dei servizi offerti, l'innovazione organizzativa e il consolidamento della fiducia nei confronti delle comunità e degli stakeholder con cui interagiamo.

Ci impegniamo a favorire ambienti di lavoro inclusivi, a sostenere modelli organizzativi orientati all'equità e al merito, a promuovere l'accesso equilibrato alle posizioni di responsabilità e a integrare la prospettiva di genere nei processi decisionali, formativi e comunicativi.

In coerenza con la nostra missione di rete al servizio del territorio, intendiamo essere promotori attivi di una cultura della parità, in grado di generare cambiamenti positivi e duraturi, dentro e fuori dall'organizzazione. La visione di Il Nodo persegue un futuro in cui il genere non costituisca mai un limite, ma un'opportunità di arricchimento per il benessere collettivo, la crescita sostenibile e la piena realizzazione di ogni persona.

MISSIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Il Consorzio Il Nodo assume la parità di genere come principio guida e come impegno concreto da integrare in ogni area di intervento. La nostra missione è promuovere un ambiente di lavoro in cui il rispetto, l'equità e l'inclusione siano pratiche quotidiane, traducendosi in politiche e azioni che rimuovano ogni forma di

discriminazione di genere, valorizzino la diversità e favoriscano l'accesso equo a opportunità di crescita e di leadership.

Operiamo per rendere effettivi i diritti di tutte le persone che collaborano con noi, sostenendo l'empowerment femminile, il bilanciamento tra vita privata e professionale, e il riconoscimento del merito indipendentemente dal genere. Attraverso l'adozione di strumenti di monitoraggio, percorsi formativi e iniziative di sensibilizzazione, intendiamo contribuire a una trasformazione culturale capace di incidere profondamente sulle pratiche organizzative e sulla società più ampia.

Nel perseguire tali obiettivi, Il Nodo si propone come attore responsabile e proattivo, impegnato a costruire un modello organizzativo che sia esempio di inclusione, innovazione e responsabilità sociale.

POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

La Direzione del Consorzio Il Nodo si impegna a promuovere un sistema di gestione che favorisca attivamente la parità di genere, la valorizzazione della diversità e l'inclusione, riconoscendo le persone come risorsa centrale e strategica per lo sviluppo dell'organizzazione e della comunità. L'obiettivo è sostenere l'empowerment femminile e garantire pari opportunità di crescita professionale, equità retributiva, gestione equilibrata della genitorialità, conciliazione tra vita privata e lavorativa, tutela dei diritti e della dignità di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori, senza alcuna discriminazione legata al genere, all'età, all'origine, alle convinzioni personali, all'orientamento sessuale o ad ogni altra caratteristica individuale.

La Direzione assume l'impegno di applicare personalmente i principi e le regole contenuti nel sistema di gestione per la parità di genere, attuare policies, procedure e istruzioni operative correlate e verificarne l'effettiva applicazione da parte di tutto il personale. L'applicazione dei requisiti sarà monitorata e consolidata attraverso verifiche periodiche volte a garantire il mantenimento e il miglioramento continuo.

	Livello Documento: Allegato al Manuale di parità di genere	Codice Doc	ALL. 1
	POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE		Rev 00

Il Consorzio intende coinvolgere pienamente tutte le risorse umane e ogni ambito operativo, affinché la cultura della parità di genere, della prevenzione delle discriminazioni e della promozione dell'inclusione sia condivisa a tutti i livelli organizzativi.

La Direzione delega il Responsabile di Gestione del Sistema di Parità di Genere (RGPdG) alla supervisione e gestione del sistema, in costante interazione con soci, dipendenti, clienti, enti certificatori e stakeholder esterni, per assicurare efficacia ed efficienza nella sua attuazione.

OBIETTIVI

- Sviluppare un ambiente di lavoro sereno, inclusivo e privo di discriminazioni di genere.
- Garantire condizioni di lavoro eque e rispettose delle disposizioni legislative nazionali, internazionali, dei contratti collettivi e degli standard riconosciuti.
- Implementare, mantenere e aggiornare il sistema di gestione per la parità di genere, adattandolo all'evoluzione normativa e ai migliori standard di riferimento.
- Assicurare la piena conformità ai principi etici, di responsabilità sociale e ai valori costituzionali di uguaglianza e dignità.
- Promuovere l'accesso alle opportunità lavorative senza discriminazioni di genere, attraverso procedure trasparenti e inclusive.
- Attuare politiche per garantire la parità effettiva tra donne e uomini in termini di accesso al lavoro, retribuzione, carriera, formazione e diritto al congedo parentale.
- Diffondere la cultura dell'inclusione attraverso attività di informazione, formazione e iniziative che sensibilizzino il personale sui temi della parità.
- Adottare pratiche di gestione del personale inclusive in ogni fase del rapporto di lavoro, dalla selezione all'uscita.
- Favorire l'equilibrio vita-lavoro mediante misure di flessibilità organizzativa e supporto alla conciliazione.
- Definire e monitorare indicatori di performance (KPI) specifici per la parità di

genere, in coerenza con la UNI/PdR 125:2022, con l'impegno al miglioramento continuo.

IMPEGNI

Di seguito gli impegni formali nei diversi processi/fasi:

- *Selezione e accesso al lavoro*
 - a) valuta in modo equo e non discriminatorio il personale che partecipa alle fasi di selezione
 - b) si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia attraverso criteri di valutazione oggettivi
 - c) definisce preliminarmente il livello retributivo della risorsa da selezionare;
- *Progressioni di carriera*
 - a) valuta equamente le possibili progressioni di carriera ed avanzamenti senza alcuna discriminazione di genere.
- *Organizzazione del lavoro*

Il Consorzio il Nodo si adopera per migliorare il Work life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso:

 - a) pianificazione delle riunioni nella fascia oraria centrale della giornata lavorativa,
 - b) orario flessibile in ingresso;
 - c) *formazione e crescita delle competenze*
 - a) Garantire un processo di formazione, training, coaching efficace rispetto alle esigenze di conoscenza organizzativa, competenze e sviluppo della consapevolezza dei processi operativi
 - b) Favorire l'inserimento lavorativo dei nuovi assunti e un efficace coaching in avvio del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata;
 - c) Assicurare il rispetto delle pari opportunità nel rispetto dei principi di adeguato posizionamento lavorativo adottati dall'organizzazione.
- *Gestione delle performance e obiettivi*
 - a) Creare una cultura meritocratica basata sulle evidenze dei risultati raggiunti e scevra da qualsiasi considerazione legata

	Livello Documento: Allegato al Manuale di parità di genere	Codice Doc	ALL. 1
	POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE	Rev	00

al genere, alla nazionalità o all'età delle risorse,

- b) Garantire equità di trattamento nelle valutazioni attraverso la condivisione dei criteri di valutazione e dei giudizi effettuati

	Livello Documento: Allegato al Manuale di parità di genere	Codice Doc	ALL. 1
	POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE	Rev	00

MISURAZIONE KPI

Il Consorzio il Nodo adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente in conformità con quanto indicato dal punto 5 della Norma UNI PDR 125:2022

La direzione del Il Consorzio il Nodo intende diffondere il Documento di Politica di parità di genere a soci, dipendenti ed a tutti gli stakeholders attraverso uno spazio dedicato all'interno del sito aziendale.

DATA
02/04/2025

