



POLITICA GLOBALE PER LA PARITÀ DI GENERE

Vers_00 del 24.10.25

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, ECOLE – Enti COnfindustriali Lombardi per l'Education ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale indipendentemente dal genere di appartenenza, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment delle proprie risorse.

Il conseguimento della certificazione rappresenterà per ECOLE solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità, 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 ECOLE 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 ECOLE 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 perseguitamento 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.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare i gap esistenti in riferimento agli indicatori della UNI PdR 125:2022.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

ECOLE ritiene che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare “valore sociale” apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, possa rappresentare anche un fattore di sviluppo per il business.

ECOLE, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle risorse di ECOLE, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione, in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita professionale delle proprie risorse umane, ha scelto di impegnarsi mantenendo una **cultura**, una **strategia** e una **governance** che consentano:

- ✓ una gestione accurata dei processi relativi alla Risorse Umane, partendo già dalla selezione (recruitment) e inserimento (induction) in ECOLE,
- ✓ pari opportunità di crescita ed inclusione,
- ✓ la prevenzione di abusi e molestie,
- ✓ la conciliazione dei tempi vita – lavoro, intesa work-life balance.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di ECOLE 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.

ECOLE 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 dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, 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 ECOLE.

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

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione del percorso e sviluppo professionale
3. Equità salariale
4. Genitorialità e cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro

ECOLE, in relazione all'analisi dei propri processi, ha compreso e stabilito i principi da rispettare per tutti i punti della PdR125, nello specifico, gli impegni assunti sono:

1. *Politiche per la selezione (recruitment)*

- La ricerca e selezione dei candidati devono essere neutre rispetto al genere
- I criteri di selezione devono valutare requisiti rivolti a qualità come professionalità, competenza, specializzazione, esperienza
- La selezione non deve prevedere valutazioni relative a stato civile, maternità e responsabilità di cura familiari
- La selezione deve considerare che la presenza di donne e di uomini nel contesto di ECOLE deve essere più bilanciata possibile
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità, non influenzata dal genere

2. *Politiche per lo sviluppo professionale*

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare, nei limiti del possibile, un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di sviluppo professionale e la loro presentazione devono essere pubblicizzati e condivisi indifferentemente dal genere
- L'ambiente lavorativo deve garantire a tutti i collaboratori la possibilità (tecnologica, fisica e logistica) di poter lavorare in una situazione di benessere inteso come sicurezza e comfort

- La formazione per lo sviluppo delle competenze rappresenta un processo fondamentale, anche volto a rimuovere eventuali squilibri di genere

3. Equità salariale

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità
- La retribuzione, la corresponsione di premi e welfare, per trasparenza, sono documentate

4. Genitorialità, cura

- Il congedo di paternità è promosso affinché ne usufruiscono tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla Legge
- La newsletter di ECOLE può raggiungere, chi interessato, mantenendo aggiornati e coinvolti i collaboratori, anche nel momento del congedo parentale, se lo desiderano
- Il supporto ai padri e alle madri può essere ampliato (a cura dell'interessato) attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come voucher per attività sportive, mediche e/o di baby sitter attraverso il welfare aziendale

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

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale in modo omogeneo, a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione consente il collegamento via internet, con tutto il personale in smart working sia per lavorare e sia per partecipare alle riunioni
- Le riunioni sono pianificate nel rispetto dell'orario di lavoro

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

ECOLE:

- promuove una comunicazione rispettosa, a prescindere dal genere
- ha completato un'analisi dei rischi dedicata alla prevenzione di abusi e molestie
- ha implementato canali adeguati e promosso la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- garantisce la tutela dei segnalanti, da successive eventuali ritorsioni con apposita PRD

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA revisione e miglioramento

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, 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.

Può quindi essere soggetta a revisioni periodiche sia per garantirne la conformità sia per un miglioramento continuo delle pratiche aziendali di ECOLE.

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, nella Intranet di ECOLE e la pubblicazione sul sito istituzionale, www.myecole.it.

Vers_00 del 24.10.25

Il Direttore Generale

