



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

REV.00 28/04/2025



Nuovi Orizzonti Società Cooperativa Sociale – Via Istria 40, 70024 Gravina in Puglia

Tel./Fax: 080.3210461

e-mail: info@coopnuoviorizzonti.it

Pec: nuoviorizzonti@pec.it

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Fondata nel novembre 1993, la Nuovi Orizzonti Società Cooperativa Sociale nasce dall'impegno di un gruppo di volontari attivi fin dagli anni novanta in progetti dedicati a supportare le persone più fragili della società. Fin dalla sua costituzione, la cooperativa ha abbracciato una missione chiara: promuovere il benessere delle persone, rispondendo ai crescenti bisogni sociali, educativi, assistenziali e formativi della comunità.

Il nostro approccio pone al centro la persona nella sua interezza, non riducendola al disagio o alla patologia, ma valorizzandone la dignità e il potenziale unico.

Nuovi Orizzonti ha costruito la propria identità seguendo il modello di impresa sociale: un equilibrio tra qualità, sostenibilità e attenzione alle esigenze di chi si affida a noi. Ogni giorno lavoriamo con dedizione per offrire soluzioni innovative e rispondere con sensibilità alle aspettative dei nostri utenti, contribuendo a una società più inclusiva e solidale.

Nuovi Orizzonti Società Cooperativa fondata nel 1993 realizza servizi afferenti ai seguenti ambiti:

- SERVIZI ALLA PERSONA
 - Area disabilità
 - Area famiglia e minori
- AGENZIA PER IL LAVORO
 - Job point
 - Servizi alle aziende
 - Avvio tirocini
 - Programma GOL
 - Programma Garanzia Giovani

- FORMAZIONE PROFESSIONALE

- Percorsi integrativi per assolvere al diritto/dovere della formazione fino alla maggiore età
- Programma GOL
- Garanzia Giovani

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Nuovi Orizzonti Società Cooperativa 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 delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Nuovi Orizzonti Società Cooperativa 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 Nuovi Orizzonti Società Cooperativa, 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 Nuovi Orizzonti Società Cooperativa 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

La Nuovi Orizzonti Società Cooperativa, consapevole della centralità della parità di genere come leva strategica per la crescita sostenibile, l'innovazione e il benessere organizzativo, si impegna ad adottare e consolidare un sistema di gestione per la parità di genere in conformità alla UNI/PdR 125:2022. Tale impegno si traduce in un approccio sistemico e integrato che, alla luce del processo di analisi dei propri processi e delle esigenze rilevate, si sviluppa lungo le seguenti 6 aree strategiche:

▪ CULTURA E STRATEGIA

La Direzione si impegna a:

- Formalizzare e attuare un piano strategico per la parità di genere, integrato con la mission e i valori aziendali, che promuova un ambiente inclusivo e rispettoso delle diversità.
- Promuovere azioni di sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli aziendali, compresi i vertici, sui temi degli stereotipi, degli unconscious bias e della leadership inclusiva.
- Garantire una comunicazione interna ed esterna coerente, attenta all'uso di un linguaggio rispettoso e inclusivo.

▪ GOVERNANCE

La Direzione si impegna a:

- Istituire un presidio organizzativo (es. comitato guida o referente) con il compito di monitorare e implementare le politiche di parità di genere.
- Assicurare processi strutturati per la gestione dei casi di non inclusività, con strumenti di ascolto e gestione segnalazioni.
- Destinare risorse dedicate (budget) al raggiungimento degli obiettivi di parità e inclusione.

▪ PROCESSI HR

La Direzione si impegna a:

- Garantire processi di selezione, valutazione, sviluppo e mobilità neutrali rispetto al genere.
- Monitorare indicatori come il turnover per genere e il bilanciamento nell'accesso alla formazione e ai percorsi di crescita.
- Adottare prassi per la tutela del posto di lavoro post-maternità e contro ogni forma di molestia o mobbing.

▪ OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

La Direzione si impegna a:

- Promuovere la presenza femminile nei ruoli apicali e nel middle management, anche attraverso percorsi di empowerment e mentoring.
- Garantire percorsi di carriera aperti e paritari, con focus su sviluppo, promozioni e inclusione.

▪ EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

La Direzione si impegna a:

- Misurare e ridurre il gender pay gap rispetto ai benchmark nazionali e di settore, adottando politiche retributive trasparenti e inclusive.
- Effettuare analisi periodiche sui dati retributivi disaggregati per genere.

▪ TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

La Direzione si impegna a:

- Rafforzare le politiche di work-life balance, incentivando lo smart working, orari flessibili, congedi parentali e benefit a supporto della genitorialità.
- Promuovere un'equa distribuzione dei carichi familiari tra uomini e donne attraverso politiche attive.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione della Nuovi Orizzonti Società Cooperativa 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 Nuovi Orizzonti Società Cooperativa 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 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

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.