



## **A.I.A.S. Sezione di Nola E.T.S..**

Ente sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica

Associazione iscritta al Registro Unico Nazionale Enti del Terzo Settore (R.U.N.T.S.) con Prov. del 07/11/2022  
Ente riconosciuto giuridicamente con Decreto della Giunta Regionale della Campania n. 7 del 17 gennaio 2008  
ai sensi del D.P.R. 616/77 – D.P.R. 361/2000 – D.P.G.R.C. 619/2003

# **UNI/PDR 125:2022 POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

**A.I.A.S. Nola E.T.S.** promuove la parità di genere, per valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, che coinvolge l'attivazione delle seguenti aree: opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni; politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro; politiche di gestione dei processi aziendali.

**A.I.A.S. Nola E.T.S.** ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- adottare di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- promuovere politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- adottare misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- integrare il principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento, qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive allineate ai principi di libero mercato;
- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i nostri lavoratori, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere;
- estendere l'impegno di **A.I.A.S. Nola E.T.S.** verso la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle nostre attività, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile;
- selezionare, valutare e prediligere i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati;
- includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;
- realizzare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno di **A.I.A.S. Nola E.T.S.** in materia di Parità di Genere;
- rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- **attenzione particolare nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;**
- promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.

---

Polo di Riabilitazione, Fisica, Psicica e Sensoriale accreditato con il S.S.N. per trattamenti in Convitto, Semiconvitto, Ambulatoriale, Domiciliare  
S.A.D.A. Settore Autismo e Disturbi Associati - R.S.A. Residenza Sanitaria Assistita - C.D.I. Centro Diurno Integrato



### **A.I.A.S. Sezione di Nola E.T.S..**

Ente sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica

Associazione iscritta al Registro Unico Nazionale Enti del Terzo Settore (R.U.N.T.S.) con Prov. del 07/11/2022  
Ente riconosciuto giuridicamente con Decreto della Giunta Regionale della Campania n. 7 del 17 gennaio 2008  
ai sensi del D.P.R. 616/77 – D.P.R. 361/2000 – D.P.G.R.C. 619/2003

## **UNI/PDR 125:2022 POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta da **A.I.A.S. Nola E.T.S.**

### **SELEZIONE E ASSUNZIONE**

**A.I.A.S. Nola E.T.S.** si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze criteri guida nella scelta dei migliori candidati. **A.I.A.S. Nola E.T.S.** prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo. **A.I.A.S. Nola E.T.S.** predispone descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne.

### **GESTIONE DELLA CARRIERA**

**A.I.A.S. Nola E.T.S.** pone, durante tutto il ciclo professionale del lavoratore, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il dipendente. **A.I.A.S. Nola E.T.S.** tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, favorendo la diversità e il benessere psico-fisico di tutto il personale. Ad esso, infatti, **A.I.A.S. Nola E.T.S.** rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione o specifiche comunicazioni sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli che possono crearsi sul luogo di lavoro. Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership

### **EQUITÀ SALARIALE**

**A.I.A.S. Nola E.T.S.**, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, garantisce la parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età o orientamento sessuale/culturale.

### **GENITORIALITÀ, CURA**

**A.I.A.S. Nola E.T.S.** si impegna a supportare, anche a tutela della genitorialità, i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con **A.I.A.S. Nola E.T.S.** durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità. **A.I.A.S. Nola E.T.S.** tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

### **CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**

**A.I.A.S. Nola E.T.S.** sviluppa azioni concrete per migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati e con contributi economici alle famiglie dei propri dipendenti. Le attività lavorative vengono predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti senza oltrepassare l'orario di lavoro prestabilito.

---

Polo di Riabilitazione, Fisica, Psicica e Sensoriale accreditato con il S.S.N. per trattamenti in Convitto, Semiconvitto, Ambulatoriale, Domiciliare  
S.A.D.A. Settore Autismo e Disturbi Associati - R.S.A. Residenza Sanitaria Assistita - C.D.I. Centro Diurno Integrato



### **A.I.A.S. Sezione di Nola E.T.S..**

Ente sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica

Associazione iscritta al Registro Unico Nazionale Enti del Terzo Settore (R.U.N.T.S.) con Prov. del 07/11/2022  
Ente riconosciuto giuridicamente con Decreto della Giunta Regionale della Campania n. 7 del 17 gennaio 2008  
ai sensi del D.P.R. 616/77 – D.P.R. 361/2000 – D.P.G.R.C. 619/2003

## **UNI/PDR 125:2022 POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

### **DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO**

**A.I.A.S. Nola E.T.S.** si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, compresa la partecipazione a eventi, congressi e manifestazioni, adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione; Si impegna altresì a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. A tal proposito **A.I.A.S. Nola E.T.S.** dispone di un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e un'analisi di eventi avversi segnalati.

**A.I.A.S. Nola E.T.S.** pone, infatti, particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei dipendenti, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale. **A.I.A.S. Nola E.T.S.** condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale. Sia in fase di assunzione e ricerca del personale sia in chiave di promozioni e/o bonus aziendali. **A.I.A.S. Nola E.T.S.** si impegna a non tener conto dei fattori come quelli sopra elencati, attuando un processo gestito come descritto nelle procedure (selezione e gestione del personale). In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi messi a disposizione di tutti i lavoratori.

L'obiettivo di **A.I.A.S. Nola E.T.S.** è quello di riuscire ad applicare tali principi lungo tutta la catena di fornitura, in ottica di miglioramento continuo e soddisfazione dei lavoratori.

Adottiamo un sistema di monitoraggio per verificare che i diversi processi aziendali siano progettati ed applicati in rispetto delle migliori prassi internazionali per la parità di genere con indicatori chiave di performance sviluppati sulla base della UNI/PdR 125:2022.

Cicciano (NA), 04.03.2025

La Direzione

**A.I.A.S. Sezione Nola E.T.S.**  
*Dot. Rosanna De Stefano*  
Presidente