



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Sistema di Gestione conforme a UNI/PdR 125:2022

Organizzazione	Eidon S.r.l. Impresa Sociale
Codice documento	POL-PG-01
Revisione	Rev. 01
Data emissione	20/10/2026
Approvato da	Emanuele Scuotto — Presidente del CdA

1. PREMESSA E IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Eidon S.r.l. Impresa Sociale (di seguito anche "Eidon" o "l'Organizzazione") è un ente di formazione professionale accreditato presso la Regione Campania e iscritto nell'apposita sezione speciale del Registro delle Imprese in qualità di Impresa Sociale ai sensi del D.Lgs. 112/2017.

Coerentemente con la propria natura giuridica e con la missione di perseguire finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, Eidon riconosce nella parità di genere un valore fondante della propria identità e un fattore determinante per la qualità dei servizi erogati, la valorizzazione delle persone e lo sviluppo sostenibile del territorio in cui opera.

In tale prospettiva, la Direzione di Eidon S.r.l. Impresa Sociale, nella persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Legale Rappresentante, dichiara il proprio convinto e duraturo impegno ad adottare, mantenere attivo e migliorare nel tempo un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, applicando i principi di non discriminazione, equità, inclusione e valorizzazione delle differenze in tutti gli ambiti dell'attività aziendale.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Politica si applica a tutta l'Organizzazione e a tutte le persone che, a qualsiasi titolo, operano per Eidon S.r.l. Impresa Sociale: dipendenti, collaboratori, consulenti, formatori, tutor, tirocinanti, fornitori e partner, indipendentemente dal genere, dall'età, dall'orientamento sessuale, dall'identità di genere, dalla nazionalità, dalla religione, dalle opinioni politiche, dalle condizioni personali, sociali e di salute.

La Politica si estende a tutti i processi aziendali, con particolare riferimento a: selezione e assunzione del personale, gestione delle carriere, sistemi retributivi e di incentivazione, formazione e sviluppo professionale, conciliazione vita-lavoro, tutela della genitorialità, comunicazione interna ed esterna, rapporti con clienti e fornitori, progettazione ed erogazione delle attività formative.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI E DI SISTEMA

La presente Politica è elaborata in coerenza con il quadro normativo e di sistema applicabile, e in particolare con:

- **Costituzione della Repubblica Italiana** — articoli 3, 37 e 51 in materia di uguaglianza, pari opportunità e tutela del lavoro femminile;
- **D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198** — Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
- **Legge 5 novembre 2021, n. 162** (Legge Griaudo) — modifiche al Codice delle pari opportunità e introduzione della certificazione della parità di genere;
- **UNI/PdR 125:2022** — Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere;

- **D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81** — Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- **D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 112** — Disciplina dell'impresa sociale;
- **CCNL applicato** e accordi integrativi vigenti;
- **ISO 9001:2015** — Sistema di Gestione per la Qualità già adottato dall'Organizzazione, con il quale il presente sistema viene integrato.

4. PRINCIPI E VALORI

Eidon S.r.l. Impresa Sociale fonda la propria azione sui seguenti principi, che costituiscono i pilastri della presente Politica:

4.1 Pari dignità e non discriminazione

L'Organizzazione riconosce a ciascuna persona pari dignità e ripudia ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, fondata sul genere o su qualsiasi altra caratteristica personale. Ogni decisione che riguarda le persone è assunta esclusivamente sulla base di criteri oggettivi, trasparenti, meritocratici e correlati alle competenze, alle responsabilità e ai risultati.

4.2 Equità e trasparenza nei processi

Tutti i processi che riguardano le persone — dalla selezione alla valutazione, dalla retribuzione allo sviluppo professionale — sono governati da regole chiare, scritte, conoscibili e applicate in modo coerente. La trasparenza è il presupposto dell'equità.

4.3 Valorizzazione delle differenze

Eidon considera le differenze di genere, generazionali, culturali ed esperienziali una ricchezza strategica per l'Organizzazione e per la qualità dei servizi formativi che eroga. La diversità è coltivata come fattore di innovazione, creatività e capacità di lettura dei bisogni dei beneficiari.

4.4 Tutela della persona

L'Organizzazione promuove un ambiente di lavoro rispettoso, sicuro e inclusivo, libero da qualsiasi forma di molestia, mobbing, violenza fisica, psicologica o verbale. Eidon si impegna a prevenire e contrastare con strumenti efficaci ogni comportamento lesivo della dignità delle persone.

4.5 Conciliazione vita-lavoro e tutela della genitorialità

Eidon riconosce il valore della genitorialità e delle responsabilità di cura come elementi imprescindibili della vita delle persone, e si impegna a sostenere chi le esercita attraverso strumenti organizzativi flessibili che permettano un'effettiva conciliazione tra esigenze professionali e personali, senza che ciò comporti penalizzazioni in termini di carriera o retribuzione.

4.6 Coerenza con la missione di Impresa Sociale

In quanto Impresa Sociale, Eidon assume verso la propria comunità di riferimento un impegno particolare a essere essa stessa esempio di pratiche inclusive ed eque, coerentemente con i valori civici e solidaristici sanciti dal proprio statuto.

5. OBIETTIVI STRATEGICI

In coerenza con i principi sopra enunciati, e con particolare attenzione alle priorità individuate dalla Direzione, Eidon S.r.l. Impresa Sociale persegue i seguenti obiettivi strategici, che saranno tradotti in obiettivi misurabili e azioni concrete attraverso il Piano Strategico per la Parità di Genere:

5.1 Opportunità di crescita per le donne

Eidon si impegna a garantire pari opportunità di accesso, sviluppo professionale e avanzamento di carriera a tutte le persone, con particolare attenzione a:

- rimuovere ogni eventuale barriera, anche di natura culturale o organizzativa, che possa ostacolare l'accesso delle donne a ruoli di responsabilità, di coordinamento e di rappresentanza;
- favorire la presenza femminile in tutte le aree professionali, comprese quelle storicamente caratterizzate da segregazione di genere;
- promuovere percorsi di sviluppo, formazione manageriale e mentoring rivolti alle risorse femminili;
- monitorare i tassi di promozione, l'attribuzione di deleghe e responsabilità e la composizione di genere nei ruoli decisionali, intervenendo con azioni correttive in caso di squilibri ingiustificati.

5.2 Equità retributiva

Eidon si impegna a garantire equità retributiva tra donne e uomini a parità di ruolo, mansione, livello di inquadramento, esperienza e risultati, attraverso:

- l'adozione di criteri retributivi oggettivi, documentati e correlati alle responsabilità e alle competenze;
- il monitoraggio sistematico delle retribuzioni medie per genere, livello e funzione, con verifica periodica del gap retributivo (Gender Pay Gap);
- la trasparenza dei criteri di assegnazione di componenti variabili, premi e benefit;
- l'adozione di azioni correttive tempestive in presenza di disparità non giustificate da elementi oggettivi.

5.3 Cultura, governance e processi

Trasversalmente alle due priorità strategiche sopra individuate, Eidon si impegna a:

- diffondere all'interno e all'esterno dell'Organizzazione una cultura della parità di genere e dell'inclusione;
- integrare il principio della parità nella governance aziendale e nei processi decisionali;
- strutturare processi HR (selezione, accoglienza, formazione, valutazione, sviluppo) coerenti con i principi della presente Politica;
- predisporre e promuovere strumenti efficaci di conciliazione vita-lavoro e di tutela della genitorialità;
- istituire un canale dedicato e protetto per la segnalazione di situazioni di discriminazione, molestia o disagio, garantendo la riservatezza e la tutela del segnalante;
- adottare un linguaggio inclusivo e non stereotipato in tutta la comunicazione interna ed esterna, nei documenti e nei materiali formativi prodotti.

6. SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

Per dare concreta attuazione ai principi e agli obiettivi enunciati nella presente Politica, Eidon S.r.l. Impresa Sociale adotta un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, integrato con il preesistente Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla norma ISO 9001:2015 e con gli ulteriori sistemi di gestione adottati dall'Organizzazione (ISO 45001:2018 e ISO/IEC 27001:2022).

Il Sistema di Gestione si articola sulle sei aree di valutazione previste dalla Prassi di Riferimento:

- **Cultura e strategia** (peso 15%);
- **Governance** (peso 15%);
- **Processi delle risorse umane** (peso 10%);
- **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda** (peso 20%);
- **Equità remunerativa per genere** (peso 20%);
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro** (peso 20%).

Per ciascuna area sono individuati specifici Indicatori Chiave di Prestazione (KPI), oggetto di monitoraggio periodico e di rendicontazione nei documenti del sistema.

7. RUOLI, RESPONSABILITÀ E RISORSE

La Direzione di Eidon S.r.l. Impresa Sociale assume la responsabilità complessiva del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e si impegna a:

- nominare formalmente un Comitato Guida per la Parità di Genere quale organo dedicato all'attuazione, al monitoraggio e al miglioramento del sistema;
- designare un Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, con compiti di coordinamento operativo;

- mettere a disposizione le risorse umane, organizzative ed economiche necessarie all'attuazione e al miglioramento del sistema;
- garantire l'autonomia, l'autorevolezza e la legittimazione delle figure di sistema;
- riesaminare almeno annualmente, in apposito Riesame della Direzione, l'efficacia del sistema, l'andamento dei KPI e l'adeguatezza della presente Politica.

Tutti i collaboratori dell'Organizzazione, ciascuno per le proprie competenze e responsabilità, contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi della presente Politica attraverso comportamenti coerenti con i principi enunciati.

8. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E COINVOLGIMENTO

Eidon S.r.l. Impresa Sociale si impegna a:

- comunicare la presente Politica a tutto il personale, ai collaboratori e alle parti interessate, anche attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale www.eidongroup.it e l'affissione nei locali aziendali;
- erogare a tutti i dipendenti e ai principali collaboratori percorsi di formazione e sensibilizzazione sui temi della parità di genere, dell'inclusione e del contrasto alle discriminazioni;
- favorire il coinvolgimento attivo del personale nell'attuazione del sistema, anche attraverso la somministrazione periodica di questionari sul clima aziendale e sulla percezione delle politiche di parità;
- rendere disponibili alle parti interessate rilevanti la presente Politica e le informazioni essenziali sull'andamento del sistema.

9. MONITORAGGIO, RIESAME E MIGLIORAMENTO CONTINUO

Eidon S.r.l. Impresa Sociale aderisce al principio del miglioramento continuo, fondamento di tutti i sistemi di gestione adottati. A tal fine si impegna a:

- monitorare periodicamente i KPI definiti per ciascuna area di valutazione;
- svolgere audit interni con cadenza almeno annuale sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- gestire tempestivamente eventuali non conformità rilevate, attivando opportune azioni correttive;
- riesaminare la presente Politica con cadenza almeno annuale, e ogni qualvolta intervengano modifiche significative del contesto interno o esterno, per verificarne la continua adeguatezza;
- rendicontare i risultati raggiunti e gli obiettivi di miglioramento nel Bilancio Sociale e negli altri documenti di rendicontazione adottati dall'Organizzazione.

10. SEGNALAZIONI E TUTELA DEL SEGNALENTE

Eidon S.r.l. Impresa Sociale istituisce un canale dedicato, riservato e protetto, per la raccolta di segnalazioni relative a situazioni di discriminazione, molestia, mobbing o comportamenti contrari alla presente Politica. L'Organizzazione garantisce a chi effettua una segnalazione in buona fede:

- la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sul contenuto della segnalazione;
- la tutela da qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta;
- una gestione tempestiva, equa e indipendente della segnalazione, secondo quanto previsto dalla specifica procedura aziendale.

11. APPROVAZIONE, DIFFUSIONE E DISPONIBILITÀ

La presente Politica è approvata dalla Direzione e sottoscritta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e Legale Rappresentante di Eidon S.r.l. Impresa Sociale. Essa è resa disponibile a tutto il personale, ai collaboratori e alle parti interessate attraverso i canali di comunicazione interni ed esterni dell'Organizzazione, ed è soggetta a riesame periodico.

Casalnuovo di Napoli, lì 20/10/2026

Eidon S.r.l. Impresa Sociale
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
e Legale Rappresentante

Emanuele Scuotto

STORICO DELLE REVISIONI

La presente sezione documenta lo storico delle revisioni della Politica per la Parità di Genere, in conformità con i requisiti di gestione delle informazioni documentate previsti dalla UNI/PdR 125:2022.

Rev.	Data	Descrizione modifiche	Redatto	Approvato
00	10/05/2026	Prima emissione	RGSPG	Presidente CdA
01	20/10/2026	§ 6: corretto l'elenco degli altri sistemi di gestione adottati (eliminata la ISO 14001, non più mantenuta; ISO/IEC 27001 nell'edizione 2022). Nessuna modifica a principi, obiettivi e impegni	RGSPG	Presidente CdA