

	POLITICA PARITÀ DI GENERE	Rev. 00 pag. 1 di 2
---	---	-----------------------------------

La Direzione della **Cooperativa La Giostra della Fantasia** ha definito la presente politica nell'ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere realizzato in conformità alla UNI/PDR 125:2022.

COSA VUOL DIRE PARITÀ DI GENERE?

La parità di genere è una condizione nella quale le persone ricevono pari trattamenti, con uguale facilità di accesso a risorse e opportunità, indipendentemente dal genere.

PRINCIPI GENERALI

Nell'ambito per proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere, l'azienda si impegna a:

1. riconoscere nella parità di genere un elemento importante della responsabilità sociale d'impresa e un fattore strategico per l'aumento della creazione del valore e per lo sviluppo dell'azienda
2. favorire la parità di genere a tutti i livelli ed a superare ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio in tutte le fasi del rapporto di lavoro
3. creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione basata sul genere, violenza o molestia di sorta
4. favorire, supportare e valorizzare la maternità/ genitorialità in tutte le sue fasi anche attraverso la protezione del posto di lavoro e garanzia del medesimo livello retributivo nel post maternità,
5. allineare la propria comunicazione, interna o esterna, ai valori della parità di genere
6. indirizzare l'alta direzione ad instaurare i principi e gli obiettivi espressi e ad assegnare le risorse necessarie per raggiungerli
7. dimostrare di dare attuazione all'impegno assunto con la presente politica, secondo i principi sottostanti la parità di genere
8. valorizzare le diversità e l'empowerment femminile
9. combattere gestire e risolvere ogni comportamento situazione o accadimento non coerente con la presente politica
10. garantire che le persone che combattono il comportamento inappropriato, e coloro che ne sono colpiti, siano tutelate e supportate.
11. favorire una cultura basata sul rispetto
12. garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, inclusi corsi sulla leadership, in modo da favorire lo sviluppo professionale e il perseguimento del pieno potenziale di ciascuno
13. gestire il processo di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali, in modalità coerente con i principi di un'organizzazione partecipata e rispettosa della parità di genere
14. assicurare che tutte le persone lavoratrici vivano un ambiente lavorativo dignitoso, rispettoso, ed equo secondo i principi sottostanti la parità di genere, con riferimento a tutti i processi aziendali e di contesto, mostrando una condotta improntata al rispetto della presente politica
15. rispettare ed aggiornare le normative cogenti e/o collegate con la di parità di genere
16. diffondere i contenuti della presente politica e a renderla disponibile a tutte le parti interessate
17. assegnare il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi aziendali relativi alla parità di genere
18. sensibilizzare e formare i propri dipendenti sulle tematiche della parità di genere
19. valutare, integrare e/o aggiornare in modo continuo il Sistema di Gestione per la Parità di Genere in ottica migliorativa.



POLITICA PARITÀ DI GENERE

Rev. 00

pag. 2 di 2

La direzione individua di seguito i temi ed i processi collegati o collegabili alla parità di genere che vengono sviluppati gestiti nel Piano strategico per la parità di genere e per i quali sono definiti obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

1. Selezione e assunzione del personale
2. Gestione della carriera
3. Equità remunerativa per genere
4. Tutela della genitorialità e di chi cura altre persone
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) e discriminazione sui luoghi di lavoro

CHI DEVE OSSERVARE LA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE?

La presente politica dovrà essere rispettata da tutte le persone lavoratrici da tutte le parti interessate e/o coinvolte nei processi aziendali dell'azienda nell'ambito dei rapporti con i/le colleghi/e e con tutti/e coloro con cui entrano in contatto nello svolgimento della propria attività. Una particolare attenzione deve essere posta soprattutto da chi riveste ruoli direzionali e gestionali dell'organizzazione, anche attraverso azioni quali la diffusione e implementazione della presente politica, in quanto diretti responsabili, con il comitato guida, del rispetto dei principi espressi e sottostanti il presente documento.

COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE

L'azienda ha istituito un Comitato guida per la parità di genere che ha collaborato alla definizione della presente politica ed ha il compito di:

- garantirne l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione
- redigere il Piano strategico per la parità di genere

SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Chiunque può segnalare in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, eventuali dubbi o sospetti in relazione a violazioni della presente politica, presunti od effettivi oppure qualsiasi violazione o carenza del Sistema di Gestione per la Parità di Genere seguendo le indicazioni previste dalla procedura P04 Segnalazioni Pari Opportunità, disponibile in azienda e sul sito web. Le segnalazioni (che possono essere inviate anche in forma anonima) verranno trattate in via confidenziale in modo da proteggere l'identità di chi segnala e di altri coinvolti o menzionati nella segnalazione.

L'azienda garantisce che nessuno subirà ritorsioni, trattamenti discriminatori o misure disciplinari per aver effettuato segnalazioni.

GENOVA (GE), 24/02/2025

Il Direttore Generale
ILARIA DANTI