

	SISTEMA DI GESTIONE DEL TURISMO E SERVIZI CORRELATI E SOSTENIBILITA'	ALLEGATO 4 MGT
		REV.: 00
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	DATA: 04.05.26
		PAGINA 1 DI 2

Da: Direzione Aziendale

A: Tutto il Personale impiegato

POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo **Stabilimento Balneare Pietro** intende perseguire l'obiettivo della parità di genere, rispetto delle diversità, valorizzazione delle diversità e supporto all'empowerment femminile, definendo obiettivi aziendali precisi al fine di:

- rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza,
- recepire i principi di gender equality,
- aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo,
- garantire pari opportunità di formazione e crescita, e pari trattamento economico,
- consentire condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita
- mantenere un ambiente lavorativo che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione,
- misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati,
- ottenere una certificazione di terza parte secondo la PdR 125:2022 in relazione ai risultati raggiunti.

In particolare:

Politica per la Selezione ed Assunzione

Lo SB assicura a tutte le parti interessate, un processo di selezione ed assunzione equo e fondato sui principi di parità di genere, inclusione e non discriminazione.

Lo SB attua procedure di reclutamento e valutazione, basate esclusivamente sulle reali competenze, conoscenze, capacità, esperienze acquisite e formazione dei candidati, indipendentemente dalla presenza di differenze di genere, età, religione, identità, nazionalità e qualsiasi altra caratteristica personale, che esula dai requisiti specifici necessari a svolgere la mansione richiesta.

Politica per Gestione della Carriera

Lo SB garantisce a tutto il personale processi di sviluppo professionale e se applicabile, di avanzamento carriera, fondati unicamente sulla valutazione delle reali competenze, dell'impegno e del livello professionale raggiunto, rispetto alla mansione svolta, evitando qualsiasi forma di discriminazione e disparità e assicurando uguale trattamento a tutte le parti coinvolte, indipendentemente dal genere rappresentato.

Politica per l'Equità Salariale

Lo SB applica a tutto il personale le disposizioni del CCNL di settore e degli eventuali accordi sindacali esistenti, in relazione all'inquadramento professionale e alla mansione svolta.

Lo SB garantisce equità retributiva indipendentemente dal genere rappresentato, trasparenza retributiva (secondo quanto previsto dal D.Lgs 105/22 e succ.), nonché il rispetto dei principi di parità di genere, inclusione, uguaglianza e non discriminazione, anche nelle pratiche retributive.

	SISTEMA DI GESTIONE DEL TURISMO E SERVIZI CORRELATI E SOSTENIBILITA'	ALLEGATO 4 MGT
		REV.: 00
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	DATA: 04.05.26
		PAGINA 2 DI 2

Politica per la Conciliazione dei tempi vita-lavoro

Lo SB valorizza tanto l'efficienza e la passione per il lavoro, quanto la cura della vita privata e familiare, definendo un impegno chiaro verso il benessere di tutto il personale, elemento considerato essenziale in un settore dinamico come quello del turismo.

Lo SB garantisce il rispetto di quanto previsto dalla legge in tema di tempi di riposo, ferie annuali, lavoro part-time, permessi e congedi, nonché si impegna ad adottare misure volte agevolare l'equilibrio tra lavoro e vita privata e/o familiare.

Politica per la Genitorialità, cura

Lo SB sostiene la genitorialità, la cura e l'assistenza familiare, rispettando quanto previsto dalla legge cogente vigente, nonché attraverso l'attuazione di misure volte a consentire il giusto equilibrio tra esigenze di vita privata o familiare e lavoro, attuando un comportamento comprensivo e tollerante.

Lo SB supporta tutte le parti coinvolte nel percorso genitoriale, sia durante il periodo di congedo, sia nelle fasi pre e post, attraverso azioni volte a salvaguardare le competenze professionali acquisite e ad adeguarsi alle nuove necessità familiari.

Politica per la Prevenzione da molestie, disparità di genere e discriminazioni

Lo SB garantisce un ambiente di lavoro rispettoso e sereno per tutto il personale e tutte le parti interessate, creando e mantenendo un'atmosfera lavorativa nella quale tutti lavorano senza temere abusi fisici, verbali e/o molestie.

Tutto il personale e tutte le parti interessate sono responsabili della promozione di un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, agendo proattivamente per fermare qualsiasi forma di abuso e garantire la sicurezza di tutti.

Lo SB adotta una politica di tolleranza zero, nei confronti di qualsiasi forma di abuso, molestia, che sia fisica, verbale o psicologica, discriminazione e disparità; i comportamenti scorretti vengono gestiti tempestivamente, con serietà, imparzialità e con la massima discrezione.

Al fine di realizzare quanto definito dalle Politiche per la Parità di Genere, nonché raggiungere e mantenere gli obiettivi stabiliti nel Piano Strategico, DIR si impegna a mettere a disposizione un adeguato budget e ogni risorsa necessaria al raggiungimento di tutti gli obiettivi del Piano Strategico.

Il presente documento è soggetto a revisione periodica in occasione del Riesame Annuale, al fine di valutarne l'idoneità, nonché la necessità di effettuare modifiche e/o integrazioni, ad opera dell'Direzione Aziendale e del CG, secondo le modalità adottate in sede di prima implementazione.