

L'Alta Direzione dell'Organizzazione (DdL-DG), con collaborazione del Comitato Guida, individuato in conformità ai requisiti definiti della Prassi UNI/PdR 125:2022, definisce la missione da perseguire nell'esercizio della propria attività volta ad attuare una strategia orientata a definire principi, obiettivi e indicazioni guida che specifichino l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità, all'empowerment femminile e alle pari opportunità.

L'obiettivo principale espresso nella presente Politica è quello di promuovere e garantire la parità di genere in tutte le attività e le decisioni dell'organizzazione. L'Organizzazione crede che la diversità di genere sia un valore fondamentale che contribuisce al successo ed alla sostenibilità delle proprie performance.

L'Organizzazione ha definito apposito Piano di Comunicazione PdR con gli impegni assunti per la Parità di genere. Le Comunicazioni prescritte per taluni aspetti di Parità di Genere vengono trasmesse alle parti esterne interessate e, dove richiesto, trasmesso e/o messo a disposizione, anche, agli stakeholder interessati.

La presente politica si applica a tutte le attività organizzative, gestionali, operative ed amministrative svolte dall'Organizzazione e relative al seguente scopo e campo di applicazione del Sistema per la Parità di genere:

- Progettazione, organizzazione e realizzazione di rappresentazioni teatrali, di eventi culturali e laboratori artistici. Campagne di comunicazione e pubblicità.

L'Organizzazione crede nel valore delle persone e delle loro differenze, assicurando le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda assumendo formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione dei processi che ponga attenzione ai temi per la parità di genere, nonché a garantire che tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione, selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva, siano improntate al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia.

L'Organizzazione promuove la riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della genitorialità.

L'Organizzazione, per assicurare il raggiungimento ed il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, individua i propri obiettivi sulla base delle aree tematiche indicate nelle Prassi UNI/PdR 125:2022:

1. **Cultura e strategia:** migliorare l'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo l'inclusione e la parità di genere.
2. **Governance:** adozione di un sistema di governo volto:
 - ad assicurare l'attuazione di processi aziendali necessari per tutelare la parità di genere;
 - ad identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
 - a favorire la presenza del genere di minoranza anche all'interno degli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione.
3. **Processi HR:** individuare ed attuare processi che garantiscano la parità di genere, il rispetto della diversità e l'inclusione in ogni attività HR a partire dalla selezione di nuovi candidati e per tutto il ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'organizzazione aziendale.
4. **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** migliorare i processi volti a garantire la piena ed effettiva partecipazione femminile ai percorsi di carriera e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale.
5. **Equità remunerativa per genere:** attuare processi che garantiscano l'assenza di differenze retributive in caso di medesimo inquadramento contrattuale e a parità di competenze.
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuare politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

L'Organizzazione si è dotata di politiche/procedure specifiche che attua quotidianamente nel contesto aziendale. Esse riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

1. **Selezione ed assunzione:** l'Organizzazione si impegna a perseguire la parità di genere in fase di selezione ed assunzione attraverso l'individuazione di un numero di candidati tendenzialmente omogeneo fra uomo e donna. Nel processo di assunzione verranno messi in atto criteri meritocratici per la scelta del candidato (esperienze, capacità e competenze). L'Organizzazione valuta in maniera equa qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo anche in fase di colloquio. La descrizione delle mansioni pubblicate nelle proposte di nuova assunzione viene predisposta in modo neutro rispetto al genere ed i processi di reclutamento sono rivolti sia a uomini che a donne.
2. **Gestione della carriera:** L'Organizzazione definisce processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità durante tutto il ciclo di vita della risorsa umana nell'ambito dell'organizzazione aziendale garantendo lo sviluppo professionale nonché favorendo le promozioni sulla base di criteri meritocratici (capacità, valutazione delle soft skill e delle hard skill che caratterizzano la risorsa in relazione al ruolo da ricoprire, ecc.). Sulla base della specificità del settore in cui opera, l'Organizzazione valuta la singola mansione con l'obiettivo di favorire la presenza di uomini e di donne. L'Organizzazione garantisce la partecipazione equa e paritaria di entrambi i sessi a percorsi di formazione e di valorizzazione inclusi corsi sulla leadership.

3. **Equità salariale:** L'Organizzazione si impegna ad attuare dei processi che, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, garantiscano la parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere, cultura e religione, anche prevedendo meccanismi di controllo per evitare che vengano attuate pratiche discriminatorie.
4. **Genitorialità:** L'Organizzazione garantisce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità e si impegna a tutelare la genitorialità evitando che durante e dopo il periodo di congedo vengano posti in essere comportamenti discriminatori nei confronti della risorsa. L'Organizzazione favorisce sia il mantenimento del contatto fra lavoratore ed azienda, al fine di garantire il costante aggiornamento, che il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sia il reinserimento al termine del congedo anche mediante periodi di affiancamento e formazione.
5. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro:** L'Organizzazione attua politiche concrete per migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso specifici interventi quale, ad esempio, la modalità di lavoro flessibile e la programmazione di riunioni non oltre un certo orario di lavoro, quali ad esempio, lavoro agile, smart working, ecc..
6. **Prevenzione abusi e molestie:** L'Organizzazione si adopera per evitare ogni forma di discriminazione e si impegna altresì a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso percorsi di sensibilizzazione. È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. Oltre ad attuare percorsi di formazione anche volti a prevenire abusi e molestie sui luoghi di lavoro, l'Organizzazione prevede l'utilizzo di mezzi per la segnalazione di eventi discriminatori nonché processi di gestione della segnalazione e quindi della non conformità. Infatti, nel 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. Pone, inoltre, particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei dipendenti, impegnandosi a sensibilizzare il personale ad ogni livello ad una comunicazione il più possibile gentile e neutrale. L'Organizzazione 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. L'Organizzazione dichiara la sua assoluta non tolleranza verso ogni forma di abuso fisico. Verbale o digitale sul luogo di lavoro. L'Azienda è costantemente impegnata a creare un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo per tutti i dipendenti, dove le molestie non saranno mai accettate né tollerate.

L'Organizzazione, inoltre, provvede a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l'obiettivo di colmare eventuali gap, prevedendo altresì un budget finalizzato. L'obiettivo è quello di avviare un percorso di cambiamento, soprattutto culturale, attraverso un'azione sistematica che tenga conto dei seguenti principi base:

1. Rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza.
2. Adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione e l'empowerment femminile.
3. Adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui:
Pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione e valorizzazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con la normativa cogente e le migliori pratiche europee.
4. Adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità (uguaglianza e sostenibilità).
5. Valutare sempre l'applicabilità ed il rispetto della parità di genere nelle scelte di mobilità interna o di successione a posizioni marginali.

L'Organizzazione promuove l'empowerment femminile attraverso:

1. L'accesso all'istruzione e l'educazione continua per le donne.
2. La promozione di avanzamento di carriera per le donne anche in ruoli di leadership.
3. Parità salariale, opportunità di promozione equa.
4. Politiche di flessibilità sul lavoro, come il lavoro da remoto o orari di lavoro flessibile, per consentire alle donne di conciliare meglio il lavoro con gli impegni familiari.
5. Promozione della diversità o dell'inclusione sul posto di lavoro, creando un ambiente in cui le donne si sentono valorizzate e rispettate.
6. Coinvolgimento delle donne in iniziative di responsabilità sociale che promuovono cause significative, come l'uguaglianza di genere, l'istruzione e la salute delle donne.
7. Supporto per l'equilibrio tra lavoro evita offrendo servizi (dove possibile e qualora non presenti servizi pubblici) e vantaggi che aiutano le donne a bilanciare il lavoro con le responsabilità familiari come il lavoro flessibile, agile, smartworking.
8. Promuovere la partecipazione equa nel panel di relatori delle tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi per l'innovazione tecnologica e la crescita aziendale.

L'Organizzazione reputa fondamentale, in ambito della gestione degli aspetti per la parità di genere, ascoltare le proprie persone e coinvolgerle nel processo di miglioramento continuo che costruisce per loro, per questo realizza periodicamente indagini sull'intera popolazione aziendale con lo scopo di

monitorare la percezione di benessere organizzativo e individuale, anche con specifico riferimento alle tematiche di Equità, l'Inclusione e Parità di Genere.

La volontà di perseguire equità, parità di genere, valorizzazione delle diversità ed empowerment femminile plasmano le scelte aziendali, il linguaggio e l'intero stile comunicativo dell'Organizzazione, con impatto diretto sulle comunicazioni aziendali, interne ed esterne. L'attenzione a questi temi influisce, inoltre, sulle scelte di adesione ad associazioni e di partecipazione ad eventi, facendo sì che in ogni evento promosso dall'Organizzazione venga messa massima cura nell'assicurare, per quanto possibile, una composizione bilanciata per genere.

Elaborando e implementando il Piano Strategico il Comitato Guida per la Parità di Genere identifica gli obiettivi da perseguire per raggiungere la Parità di Genere e ne rendiconta l'andamento nel tempo, integrandola nei comportamenti, linguaggi, azioni e attività quotidiani.

L'Organizzazione adotta tolleranza zero per ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, diffamazione, o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati da parte di Dipendenti, Lavoratori/Lavoratrici, Candidati/e, Clienti, Fornitori, Visitatori/Visitatrici o qualsiasi altro Stakeholder, e prende in considerazione le segnalazioni di episodi di tale fattispecie verificatisi nel corso delle attività lavorative. Chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a segnalarlo ai vertici aziendali, in linea con quanto previsto dalla politica aziendale, senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni.

Le violazioni a tale Politica potranno attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo anche conto dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato.

Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida.

La Politica di Parità di Genere è dinamica e, con periodicità semestrale, viene valutata e, se necessario, revisionata dalla Direzione Generale e dal Comitato Guida che ne detiene la responsabilità di attuazione modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni.

Data Emissione: 10.03.2025

Firma DG:

 **BIGSUR**
F. Manno
Società Cooperativa Impresa Sociale ETS
73100 Lecce • Via G. A. Coppola, 3
P.IVA 03266210750