

	Politica – Parità di Genere
	Mod. 6.1 Rv.1 del 19/03/2025

POLITICA PARITA' DI GENERE

IMPRESA IRIDE DI CAPOTOSTI FABIO & C. SAS nell'ambito delle proprie attività di:

CAMPO DI APPLICAZIONE



MISURE PER GARANTIRE LA PARTITA' DI GENERE NEL CONTESTO LAVORATIVO PER: Erogazione servizi di pulizia per clienti pubblici e privati, disinfestazioni, servizi di facchinaggio

L'organizzazione si impegna attivamente a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, nel quale ogni persona sia valorizzata indipendentemente dal genere, dall'identità personale e da qualsiasi altra condizione soggettiva.

La Direzione ha formalizzato il proprio impegno nella promozione delle pari opportunità attraverso l'istituzione di un **Comitato per la Parità di Genere**, con il compito di:

- vigilare sull'applicazione della presente politica e del piano strategico associato;
- monitorare gli indicatori di performance relativi alla parità di genere;
- sviluppare azioni correttive e iniziative di miglioramento;
- garantire che le tematiche di genere siano correttamente integrate nei processi aziendali.

Il presente documento viene **riesaminato annualmente** durante il Riesame della Direzione, alla presenza del Comitato, e aggiornato in funzione dei risultati raggiunti e dei nuovi obiettivi.

Impegni dell'organizzazione

Per garantire l'efficacia della Politica, l'organizzazione si impegna a:

- **Assegnare risorse economiche adeguate** al Comitato Parità di Genere, nel rispetto della pianificazione annuale. Per l'anno 2025 il budget destinato è di **1.000 euro**, valutato in base agli obiettivi e alle attività previste.
- **Partecipare attivamente a tavole rotonde, gruppi di lavoro e iniziative esterne** sul tema della parità di genere, promuovendo il confronto, lo scambio di buone pratiche e l'empowerment femminile.
- Garantire **pari opportunità e trattamento** a tutti i collaboratori (intendendo per "collaboratori" qualsiasi persona con cui l'azienda intrattenga un rapporto di lavoro, di qualunque natura esso sia), in ogni fase del rapporto: selezione, assunzione, formazione, retribuzione, promozione, mobilità, licenziamento, pensionamento.
- Applicare **criteri meritocratici** nelle valutazioni professionali, promuovendo percorsi di carriera equi e imparziali per ogni dipendente.
- Garantire una **formazione equa** per tutto il personale, basata su esigenze professionali e obblighi normativi, lasciando sempre la possibilità ai dipendenti di partecipare a corsi di aggiornamento per lo sviluppo del proprio bagaglio culturale.
- **Contrastare ogni forma di discriminazione**, inclusa quella legata a razza, casta, etnia, origine, religione, disabilità, età, genere, orientamento sessuale, orientamenti politici o appartenenza a sindacati o associazioni.
- **Vietare e prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale**, compreso il mobbing, la molestia sul lavoro e ogni forma di **sexual harassment**, attraverso azioni preventive e correttive.
- **Non tollerare comportamenti offensivi, minacciosi o lesivi della dignità altrui**, inclusi gesti, linguaggi o atteggiamenti inappropriati.

	Politica – Parità di Genere
	Mod. 6.1 Rv.1 del 19/03/2025

- **Gestire e monitorare tutte le segnalazioni ricevute** in materia di parità di genere, attraverso canali ufficiali e anche anonimi, garantendo l'assenza di ritorsioni. Ogni lavoratore può esprimere opinioni, suggerimenti o reclami liberamente e in totale sicurezza.
- **Designare i componenti del Comitato di Parità di Genere come referenti ufficiali** per la ricezione di segnalazioni da parte di dipendenti e stakeholder, anche tramite piattaforme digitali. È attivo a tal proposito un canale di segnalazione anonima al seguente link:
 www.impresairide.it
- **Garantire pari diritti anche in caso di congedo**: qualora siano previsti benefit aziendali, essi vengono mantenuti anche durante i periodi di maternità/paternità. L'azienda promuove inoltre **modalità di lavoro flessibili** per favorire la conciliazione vita-lavoro.
- **Formare e sensibilizzare il personale** sulle tematiche della parità di genere, con corsi e comunicazioni periodiche.
- Assicurare che ogni segnalazione sia gestita da un **Comitato imparziale**, dotato di strumenti e risorse per condurre valutazioni obiettive e approfondite.
- **Coinvolgere attivamente tutte le parti interessate**, promuovendo trasparenza, ascolto e miglioramento continuo.

Il Comitato per la Parità di Genere ha il compito di:

- sviluppare e aggiornare un **Piano Strategico per la Parità di Genere**;
- definire **indicatori, obiettivi, azioni correttive e percorsi formativi**;
- effettuare una **rendicontazione annuale** sullo stato di avanzamento;
- elaborare raccomandazioni alla Direzione per il miglioramento continuo.

Tutti gli obiettivi, i traguardi e i programmi vengono stabiliti e riesaminati in sede di **Riesame Periodico della Direzione**, in coerenza con i principi della **UNI PdR 125:2022**.

Aggiornamento: 19/03/2025

Firma Rappresentante Legale

IMPRESA *iride*
di Capotosti Fabio & C. s.a.s.
Via Tolosa, 210 - 80132 NAPOLI
Part. IVA 01896620638