ECOISTITUTO MEDITERRANEO

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Controllo	Approvazione
			Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere	Comitato Guida	Direzione
0	*08/05/2024*	*Prima emissione*	Ottavia Pietropoli	Dott. Carlo Milia Biologo	Gea Ambiente e Turismo Via I. Nievo 4/B 09012 Capoterra (CA) P.IVA 03436520922 - USAL8PV

Coop. Gea Ambiente e Turismo
Via Nievo 4/b - 09012 Capoterra
T. (+39) 346 214 0608 - info@ecoistitutomed.it
P.IVA 03436520922
www. ecoistitutomed.it

MISSION E VISIONE STRATEGICA

GEA Ambiente e Turismo è una cooperativa di produzione e lavoro composta da professioniste/i dell'ambiente e del turismo che hanno avuto la fortuna di incontrarsi e di condividere il desiderio di trasmettere, attraverso il proprio lavoro, le molteplici connessioni che legano l'uomo al proprio territorio. Elaboriamo e implementiamo progetti didattici, di sviluppo e promozione territoriale con la finalità di formare una cittadinanza consapevole e attiva e di diffondere una logica comunitaria in cui il bene di *nessuno* diventa bene di *tutti*. Con il marchio Med' Ecoistituto abbiamo creato una reale e concreta rete di professionalità nel settore dell'ambiente e del turismo.

I nostri progetti sono rivolti alle scuole, agli enti pubblici, ai cittadini e alle imprese. Gestiamo direttamente musei, strutture ricettive e centri di educazione all'ambiente e alla sostenibilità in Sardegna.

La nostra ***mission***. Facilitiamo il transito verso uno sviluppo più sostenibile e costruiamo, insieme a chi vorrà affidarsi a noi, un mondo più evoluto. Un mondo che ci veda cambiati nelle nostre abitudini e nel nostro stile di vita, in cui siamo più consapevoli e forse più felici. Ci prendiamo cura della nostra terra, delle comunità che la abitano e dei turisti che vengono a visitarla perché crediamo che il nostro bene sia sempre congiunto al bene degli altri.

La nostra ***vision***. Immaginiamo un mondo più evoluto, capace di produrre e utilizzare l'energia in modo più intelligente; un mondo più pulito che non spreca acqua e risorse preziose; un mondo più rispettoso della vita e dei diritti di tutti, dove il denaro è un mezzo e non il fine; un mondo dove si viaggia in modo più sostenibile e si costruiscono reti e non barriere; un mondo dove l'economia ha un'anima ed è garantita a tutti una vita dignitosa; un mondo che conosce il valore delle tradizioni e della cultura.

GEA Ambiente e Turismo scarl fondata 2012 realizza servizi museali, turistici e ambientali afferenti ai seguenti ambiti:

- educazione ambientale e alla sostenibilità
- turismo responsabile con gestione diretta di strutture

Coop. Gea Ambiente e Turismo
Via Nievo 4/b - 09012 Capoterra
T. (+39) 346 214 0608 - info@ecoistitutomed.it
P.IVA 03436520922
www. ecoistitutomed.it

- consulenze ad enti pubblici e privati

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, GEA Ambiente e Turismo scarl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per GEA Ambiente e Turismo scarl rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di GEA Ambiente e Turismo scarl, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale GEA Ambiente e Turismo scarl concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la

Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di GEA Ambiente e Turismo scarl ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

GEA Ambiente e Turismo scarl si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro quali *smart working, part time reversibile, orari di lavoro flessibili*, tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;

- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da GEA Ambiente e Turismo scarl sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

- Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni.
- Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere

Gestione della carriera

- Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere

Equità salariale

- Assenza di differenza retributiva per medesimo livello d'inquadramento per genere e a parità di competenze

Genitorialità, cura

- Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa.
- Presenza di policy per il mantenimento di benefit e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- Presenza di politiche di gestione del personale favorevole alla sostenibilità del work life balance, compatibilmente con l'organizzazione aziendale e funzionali alle pari opportunità

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

- Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.