PdR 125:2022

CASTAGNA GIORGIO S.R.L. uninominale ha adottato una politica di parità di genere globale che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro e ha definito un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rende conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantiene e verifica le azioni pianificate.
L'azienda si pone obiettivi nella gestione del personale e delle carriere ed alla comunicazione (comprese le attività di marketing e pubblicità) per perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.
La direzione assegna risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate per il perseguimento, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Principi e Impegni
L'organizzazione tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

L'azienda crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, condizione sociale, religione, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.
L'azienda si impegna:
- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a creare un ambiente di Lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.
- implementare un comitato aziendale a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di molestie e mobbing e volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione

Obiettivi
L'azienda definisce i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/**PDR** 125:2022:
- Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio — anche inconsapevole (unconscious bias) — fondato su questioni di genere.
- Governance: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- Processi HR: attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di Total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

È politica aziendale vietare qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei dipendenti a causa del loro sesso.
Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento.
Qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale, deve essere consapevole che le seguenti procedure sono disponibili e devono essere utilizzate.
Qualsiasi dipendente deve segnalare immediatamente tutte le questioni direttamente al Responsabile Sistema PDR 125 (o a un componente del Comitato Guida), secondo le modalità della procedura P3 Comunicazione e segnalazioni. Il Responsabile Sistema PDR 125 intraprenderà un'azione immediata per indagare su tutti i reclami registrati.
A seguito dell'indagine sul reclamo, il Responsabile Sistema PDR 125, con il Comitato Guida, esaminerà i fatti e i risultati dell'indagine con il manager del dipendente e con gli altri membri della direzione appropriati e deciderà sulla validità del reclamo e determinerà come risolverlo.
Se viene stabilito che un dipendente ha commesso molestie o discriminazioni, l'azienda intraprenderà azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità dei fatti accertati.
Dopo un'indagine e una determinazione nel merito di qualsiasi reclamo correttamente registrato, il Responsabile Sistema PDR 125 incontrerà il dipendente che ha presentato il reclamo per discutere i risultati dell'indagine.

Se il dipendente non è soddisfatto dell'elaborazione del reclamo, della decisione presa o dell'eventuale azione correttiva intrapresa, al dipendente sarà data l'opportunità di presentare una dichiarazione scritta della sua posizione per l'inclusione nel suo fascicolo personale.
Qualsiasi dipendente trovato coinvolto in ritorsioni contro un dipendente per aver registrato un reclamo nell'ambito di questa procedura o per aver prestato assistenza nell'indagine su qualsiasi reclamo registrato sarà soggetto a un'azione disciplinare immediata fino alla sospensione dal lavoro.
Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

La presente politica è resa disponibile sul sito web dell'impresa.

San Martino Buon Albergo, 06.08.2026

FIRMA LEGALE RAPPRESENTANTE_____