

La Direzione Vila San Giorgio Srl riconosce la parità di genere come valore fondamentale e leva strategica per lo sviluppo sostenibile dell'organizzazione. La presente Politica definisce i principi e gli impegni assunti dall'Azienda per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso della dignità di tutte le persone, senza distinzioni basate sul genere, sull'identità di genere o su qualsiasi altra condizione personale o sociale.

L'Azienda si impegna a:

- garantire pari opportunità di accesso, permanenza e crescita professionale, prevenendo ogni forma di discriminazione diretta e indiretta;
- assicurare condizioni di lavoro improntate al rispetto, alla valorizzazione delle competenze e alla tutela della dignità di tutte le persone;
- integrare la prospettiva di genere nei processi decisionali, organizzativi e gestionali.

L'Azienda adotta politiche e modalità organizzative volte a garantire che le attività lavorative, incluse le riunioni di lavoro, siano pianificate in orari compatibili con le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, consentendo la partecipazione attiva di tutta la popolazione aziendale.

In particolare, l'organizzazione del lavoro tiene conto anche delle specifiche esigenze di coloro che lavorano in regime di part-time o che beneficiano di forme contrattuali flessibili, evitando, per quanto possibile, la convocazione di incontri in fasce orarie critiche per la conciliazione o tali da escludere di fatto una parte del personale.

L'Azienda si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori e le relatrici dei panel in tavole rotonde, eventi, convegni o altri incontri di carattere professionale, formativo e scientifico.


Nella progettazione e scelta dei partecipanti viene promossa una partecipazione bilanciata, al fine di evitare la presenza di panel composti da un solo genere e di favorire il pluralismo dei punti di vista in tutti gli ambiti di interazione pubblica e aziendale.

L'Azienda condanna qualsiasi forma di abuso, molestia, violenza, offesa o comportamento discriminatorio, impegnandosi a prevenirli e a intervenire prontamente in caso di segnalazioni.

A tal fine mette a disposizione di tutte le persone interessate (dipendenti, collaboratrici e collaboratori, fornitori, clienti e altri stakeholder) un canale di segnalazione, anche in modalità anonima, attraverso il quale notificare fatti e accadimenti aventi natura di abuso, molestia, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso collegati e in contrasto con i principi di Parità di Genere. Le segnalazioni vengono gestite con criteri di riservatezza, imparzialità, tutela della persona segnalante e delle eventuali persone coinvolte, nel rispetto della normativa vigente.

La presente Politica è resa nota a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, nonché alle collaboratrici e ai collaboratori aziendali, tramite i consueti canali di comunicazione interna (es. bacheche, intranet, manuali e procedure).

Sono previste attività di informazione e formazione periodica sulle tematiche di parità di genere, rispetto delle differenze e prevenzione di molestie e discriminazioni, con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza e il coinvolgimento di tutto il personale.

	Tipo di documento :Politica aziendale Titolo del documento: POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Codice documento ALL.01 Ed.01 Rev.00 del 27/05/2025
		Pag. 2 a 2

L'Azienda promuove specifici percorsi di formazione periodica rivolti a tutta la popolazione aziendale, con particolare attenzione al riconoscimento e gestione degli *unconscious bias* (pregiudizi inconsci) che possono influenzare, in modo non intenzionale, decisioni e comportamenti nei processi di selezione, valutazione delle performance, sviluppo di carriera e gestione dei team nonché all'utilizzo di un linguaggio neutro e inclusivo, scritto e orale, nei documenti aziendali, nelle comunicazioni interne ed esterne, nelle job description e nelle prassi quotidiane, al fine di evitare stereotipi di genere e formulazioni potenzialmente escludenti.

Tali iniziative formative hanno l'obiettivo di aumentare la consapevolezza individuale e collettiva, favorire relazioni professionali rispettose e contribuire alla costruzione di un contesto organizzativo realmente equo e inclusivo

L'Azienda si impegna inoltre a diffondere i contenuti della Politica anche all'esterno delle proprie sedi – verso clienti, fornitori, partner e altri stakeholder – attraverso i canali di comunicazione istituzionali, al fine di promuovere una cultura condivisa di parità e inclusione.

La presente Politica è oggetto di riesame almeno annuale da parte della Direzione, al fine di verificarne la continua idoneità, l'efficacia e la coerenza con l'evoluzione normativa, organizzativa e del contesto di riferimento.

Ragusa, 27/05/2025

La Direzione