

 ORIENTE OCCIDENTE <small>INCONTRO DI CULTURE</small>	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	PROC. COM. PDG	
		Rev. 01	Data redazione 18.10.2024 Data approvazione CD 11.11.2024

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Ragione sociale **ORIENTE OCCIDENTE IMPRESA SOCIALE ETS**

Sede legale Rovereto (TN) – Corso Rosmini 58

Rappresentante legale Paolo Baldessari

Codice fiscale/Partita IVA 00993860220

Indirizzo e-mail info@pec.orienteoccidente.it

1. Missione e visione strategica

ORIENTE OCCIDENTE IMPRESA SOCIALE ETS sceglie di concorrere al *“Raggiungimento entro il 2030 dell’uguaglianza di genere garantendo la piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership a ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica”* così come previsto dal Sustainable Development Goal n. 5 dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

ORIENTE OCCIDENTE è un Ente del terzo settore che crede nella pratica e nella cultura del dialogo e progetta reti di relazioni attraverso il linguaggio della danza, che per sua definizione supera i confini: di lingua, di etnia, di genere, di età, di cultura. Con uno sguardo visionario e di eccellenza.

ORIENTE OCCIDENTE vuole contribuire a costruire una società più libera, accogliente e aperta alle differenze attraverso pratiche artistiche che mettano al centro il linguaggio universale dei corpi. Vuole essere parte di un mondo che considera la cultura un diritto universale e l’educazione alla bellezza un esercizio di cittadinanza. Tutte e tutti in Oriente Occidente lavorano con determinazione e coraggio perché questo, quotidianamente, accada.

La presente Politica per la parità di genere, definita dal Consiglio Direttivo di ORIENTE OCCIDENTE IMPRESA SOCIALE ETS, in collaborazione con il Comitato Guida per la parità di genere, definisce i

principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che guidano l'impegno dell'organizzazione verso i temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile.

ORIENTE OCCIDENTE ha scelto di adottare Linee guida per la parità di genere orientate, alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche – opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della maternità e paternità nonché prevenzione di discriminazioni e molestie sul lavoro – e orientate a misurare, valutare e monitorare annualmente i dati relativi alle diversità, con l'obiettivo di colmare eventuali gap, prevedendo allo scopo un budget finalizzato.

La presente Politica per la parità di genere è rivolta a tutto il personale interno, a coloro che collaborano con ORIENTE OCCIDENTE ed è condivisa con tutti i principali stakeholders che intrattengono rapporti con l'organizzazione.

2. Principi ispiratori per la Parità di genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, il Consiglio Direttivo di ORIENTE OCCIDENTE IMPRESA SOCIALE ETS ha deliberato di implementare un Sistema di gestione per la parità di genere (SGPDG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, 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.

I Principi fondamentali alla base della Politica per la parità di genere di GPC Società Cooperativa sono:

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

3. Percorso verso la parità di genere

Il conseguimento della Certificazione per la parità di genere basata sulla Prassi di riferimento UNI/PdR125:2022, per ORIENTE OCCIDENTE rappresenta solo il primo tassello di un percorso di

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 politiche e procedure per ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

4. L'impegno della Direzione

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, il Consiglio Direttivo ed il Comitato Guida, ritengono fondamentale la continua adozione del Sistema di gestione per la parità di genere (SGPDG), al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

ORIENTE OCCIDENTE IMPRESA SOCIALE ETS in particolare si impegna a:

- adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale;
- 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 di coloro che erogano servizi o forniscono prodotti;
- sostenere il welfare familiare del proprio personale dipendente attraverso modalità di lavoro (part time e orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- favorire azioni di formazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, di contrasto agli stereotipi di genere, di prevenzione delle discriminazioni e molestie, del linguaggio inclusivo e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo,
- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali,

– 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.

5. Politiche specifiche sulla parità di genere

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Cartotecnica Postumia SpA Società Benefit vengono attuati sulla base di specifiche politiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell’organizzazione.

Le Politiche specifiche per la parità di genere, sviluppate in relazione alla presente Politica, sono relative ai temi del Piano strategico e dettagliatamente illustrate nella Linee guida per la parità di genere (DOC LG PDG):

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 (discriminazioni e molestie) sui luoghi di lavoro.

Il Comitato Guida – composto da Anna Consolati, Franco Broccardi, Francesca Manfrini – ha fra i propri obiettivi anche la prevenzione di discriminazioni e molestie sul lavoro nonché la gestione diretta ed immediata di ogni segnalazione; pertanto, in questo contesto, chiunque ravvisi una violazione rispetto ai principi enunciati nella presente Politica può segnalarlo al Comitato Guida inviando una e-mail a: comitatoguidapdg@orienteoccidente.it.

6. Pubblicazione della Politica

Lo strumento individuato per la comunicazione della presente Politica per la parità di genere è il Sito Web aziendale.