

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

I GIARDINI DI ZEUS S.R.L. riconosce la promozione della parità di genere, delle pari opportunità e della valorizzazione delle diversità come principi che devono orientare le proprie attività, i rapporti professionali e i processi organizzativi.

L'Organizzazione si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e privo di discriminazioni, nel quale le persone siano valorizzate in relazione alle competenze, alle responsabilità, ai risultati e al potenziale professionale, indipendentemente dal genere.

In tale prospettiva, **I GIARDINI DI ZEUS S.R.L.** intende:

- promuovere una cultura organizzativa orientata alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità, alla genitorialità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- garantire pari opportunità nell'accesso, nello sviluppo professionale, nella formazione e nella crescita all'interno dell'Organizzazione;
- assicurare criteri trasparenti e non discriminatori nella gestione delle persone, nelle politiche retributive e nei processi di sviluppo professionale;
- prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, abusi, molestie e ogni forma di comportamento non rispettoso della dignità della persona;
- promuovere condizioni organizzative che favoriscano il benessere delle persone e la conciliazione tra vita professionale e vita personale.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità;
5. Equità remunerativa;
6. Genitorialità.

La presente Politica costituisce la prima emissione della Politica per la Parità di Genere di **I GIARDINI DI ZEUS S.R.L.** ed è adottata nell'ambito del primo percorso di certificazione dell'Organizzazione ai sensi della UNI/PdR 125:2022. **I GIARDINI DI ZEUS S.R.L.** intende integrare i principi di parità di genere, pari opportunità, inclusione e valorizzazione delle diversità nella propria organizzazione e nei propri processi.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

I GIARDINI DI ZEUS S.R.L. intende perseguire la parità di genere attraverso azioni concrete, coerenti con i requisiti e gli indicatori applicabili, tenendo conto delle esigenze e delle aspettative delle parti interessate e verificando nel tempo l'efficacia delle azioni intraprese e dei risultati conseguiti.

L'organizzazione, con la volontà di porre attenzione alle principali fasi e circostanze della vita professionale delle persone che operano al suo interno, ha individuato i seguenti ambiti di attenzione:

- Selezione ed assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità, cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno dei seguenti aspetti, **I GIARDINI DI ZEUS S.R.L.** ha stabilito le politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'azienda si ispira, l'Organizzazione ha associato obiettivi di parità, specifici e misurabili, indicati nel Piano Strategico.

La Direzione Aziendale si impegna a dare adeguata diffusione della presente Politica attraverso:

- comunicazione verso le persone che operano nell'Organizzazione;
- attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere;
- ulteriori modalità di comunicazione ritenute appropriate in relazione alle parti interessate;
- la pubblicazione sul proprio sito aziendale.

I GIARDINI DI ZEUS S.R.L. mette a disposizione delle persone che operano nell'Organizzazione e degli altri soggetti interessati canali per segnalare possibili condotte non in linea con i principi di rispetto della persona, parità di genere, inclusione e non discriminazione. Le segnalazioni, da far pervenire attraverso la piattaforma <https://app.whistlebase.com/auth/login>, sono gestite secondo modalità che assicurano riservatezza, tutela delle persone coinvolte e assenza di ritorsioni, nel rispetto della normativa applicabile e delle procedure interne.

La Direzione Aziendale provvede a riesaminare la presente Politica almeno annualmente e in occasione di cambiamenti significativi del contesto organizzativo, normativo o gestionale, tenendo conto delle esigenze e aspettative delle parti interessate, degli esiti dei monitoraggi, degli audit interni, del raggiungimento degli obiettivi e delle eventuali azioni di miglioramento. A seguito del riesame, la Politica è confermata o aggiornata secondo necessità.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

I GIARDINI DI ZEUS S.R.L. nelle attività di selezione ed assunzione del personale si impegna nel rispettare, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti criteri e principi:

- La selezione della persona candidata deve essere effettuata secondo criteri neutrali rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione requisiti quali professionalità, competenza, specializzazione ed esperienza, in relazione al ruolo da ricoprire;
- La selezione non deve prevedere domande o valutazioni non pertinenti relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- L'accesso alle opportunità di lavoro deve essere garantito senza discriminazioni dirette o indirette basate sul genere;
- I ruoli e le responsabilità devono essere attribuiti sulla base delle competenze, dell'esperienza e dei requisiti richiesti dalla posizione;
- La posizione lavorativa prevista in fase di assunzione deve prevedere una retribuzione coerente con le mansioni e le responsabilità e non influenzata dal genere;
- I criteri applicati ai trattamenti economici e agli eventuali elementi variabili della retribuzione devono essere oggettivi, trasparenti e non discriminatori.

GESTIONE DELLA CARRIERA

I GIARDINI DI ZEUS S.R.L. è consapevole che lo sviluppo dell'Organizzazione dipende anche dalle competenze e dalle professionalità delle persone che vi operano e intende riferire le opportunità di crescita ai risultati, alle competenze e al merito, indipendentemente dal genere. La nostra Organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli, responsabilità e mansioni deve avvenire sulla base di criteri oggettivi, trasparenti e coerenti con competenze ed esperienza;
- I percorsi di carriera devono essere accessibili a tutte le persone, indipendentemente dal genere;
- L'ambiente lavorativo deve assicurare condizioni di rispetto, sicurezza, benessere e possibilità di espressione a tutte le persone;
- La formazione e lo sviluppo delle competenze devono essere accessibili senza discriminazioni e costituiscono strumenti per favorire le opportunità di crescita professionale;
- Le cessazioni e il turnover sono monitorati anche in relazione al genere, ove applicabile e sulla base dei dati disponibili;
- Le promozioni e le attribuzioni di responsabilità devono tenere conto di capacità, competenze, esperienza e potenziale di sviluppo professionale, indipendentemente dal genere;
- La valorizzazione della mobilità interna e della successione a posizioni manageriali deve essere coerente con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare equità di trattamento e criteri retributivi non discriminatori a prescindere dal genere. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è determinata in relazione al ruolo, alle mansioni, alle responsabilità, alle competenze e agli eventuali risultati riconosciuti;
- Eventuali premi e benefit sono attribuiti sulla base di criteri oggettivi, documentati e non discriminatori;
- I criteri applicabili alla retribuzione, ai premi e ai benefit sono definiti e comunicati alle persone interessate secondo modalità appropriate;
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità attraverso i canali messi a disposizione dall'Organizzazione.

GENTORIALITÀ, CURA

I GIARDINI DI ZEUS S.R.L. intende non costituire ostacolo alla genitorialità e favorire condizioni organizzative che consentano alle persone di conciliare le responsabilità professionali e familiari. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- Le persone sono informate sui diritti connessi alla maternità, alla paternità e ai congedi previsti dalla normativa applicabile;
- L'Organizzazione assicura il rispetto dei diritti connessi alla genitorialità e ai periodi di congedo;
- Le persone che usufruiscono dei congedi mantengono pari opportunità di accesso alle informazioni, alla formazione e alle opportunità professionali;
- Il rientro dal congedo è accompagnato, ove necessario, da specifiche iniziative di reinserimento, aggiornamento o ri-orientamento;
- Eventuali esigenze connesse alla genitorialità e alla cura sono valutate nel rispetto delle esigenze organizzative e delle condizioni individuali.

Per quanto concerne la "presenza di policy per il mantenimento di benefits 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” (indicatore 3 dell’Area tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro), l’azienda ha ritenuto necessario e imprescindibile implementare, per una più effettiva promozione della parità di genere e della genitorialità, un sistema di tutela e valorizzazione delle competenze e soft skills acquisiti durante il periodo della maternità/paternità. Tra le misure previste si riportano:

- Prolungamento del tempo di lavoro in smartworking sulla base di esigenze personali che trovino riscontro nelle disponibilità aziendali;
- Maggiore attenzione nella programmazione oraria giornaliera al fine di venire incontro alle esigenze del personale interessato;
- Autorizzazione a partecipare a incontri in modalità “remota” al fine di vivere la maternità/paternità come un plus e non come un problema.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

I GIARDINI DI ZEUS S.R.L. intende favorire, compatibilmente con le esigenze organizzative e con le caratteristiche delle attività svolte, condizioni che consentano alle persone di conciliare la vita professionale e personale. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le eventuali misure di work-life balance sono accessibili senza discriminazioni basate sul genere;
- L’Organizzazione valuta, in relazione alle esigenze organizzative e alle caratteristiche delle attività e delle mansioni, eventuali forme di flessibilità oraria, part-time o altre modalità di conciliazione applicabili;
- Le modalità di lavoro da remoto, ove previste e compatibili con le attività svolte, sono gestite secondo criteri organizzativi trasparenti e non discriminatori;
- Le esigenze di conciliazione espresse dalle persone sono valutate secondo criteri coerenti con le esigenze organizzative e nel rispetto della riservatezza.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

I GIARDINI DI ZEUS S.R.L. non tollera comportamenti che possano ledere la dignità, il rispetto e l’integrità delle persone e promuove un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso. L’organizzazione attua la propria attività di prevenzione attraverso azioni concrete che prevedono:

- Individuazione e valutazione dei rischi relativi ad abusi, molestie e comportamenti discriminatori e pianificazione delle eventuali azioni di prevenzione in relazione ai rischi individuati;
- Messa a disposizione di canali per la segnalazione di sospetti o fatti inerenti ad abusi, molestie e comportamenti non conformi ai principi della presente Politica;
- Tutela della riservatezza delle persone coinvolte e protezione da eventuali ritorsioni, nel rispetto della normativa applicabile;
- Gestione delle segnalazioni secondo criteri di imparzialità, riservatezza e proporzionalità e, ove siano accertate situazioni non conformi, adozione delle misure conseguenti ritenute appropriate;
- Promozione di comportamenti e di un linguaggio rispettosi, inclusivi e privi di stereotipi e discriminazioni di genere.

CONTROLLO DOCUMENTO

Rev.	00
Data di emissione del documento	15/10/2026
Autore	I GIARDINI DI ZEUS S.R.L.
Firma autore	
Firma per approvazione emissione	I GIARDINI DI ZEUS S.R.L.
Stato del documento	☐ In uso ☐ Ritirato