

POLITICA AZIENDALE PARI OPPORTUNITA'

- LIDO CIRCE -

L'azienda adotta una politica di parità di genere globale che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro. Ha definito uno specifico piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisce il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendono conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate.

L'azienda dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità, supportare l'empowerment femminile e ciò soprattutto in relazione alla gestione del personale, delle carriere ed alla comunicazione (comprese le attività di marketing e pubblicità).

Nello specifico l'azienda si impegna:

- Nel perseguimento della parità di genere anche nei ruoli di responsabilità;
- A garantire retribuzioni e carriere in modo paritario tra uomo e donna;
- A porre massima attenzione ed impegno ai temi della genitorialità e cura della famiglia;
- Ad impegnarsi per la conciliazione dei tempi vita – lavoro nei confronti dei dipendenti e soprattutto delle donne;
- Ad eliminare ogni bias gestionale nei vari processi aziendali;
- Ad evitare e ripudiare ogni forma di discriminazione basata sul genere o su altre motivazioni;
- Ad attuare una politica di tolleranza zero sulle molestie, mobbing, soprusi, etc.;
- A fissare obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity;
- Ad aumentare il grado di maturità del modello di governance 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;

- Ad aumentare il grado di maturità dei principali processi in ambito risorse umane, relativo ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si devono basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- Ad aumentare il grado di accesso ai percorsi di carriera e di crescita interni e relativa accelerazione per le donne.