

## POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

L'Istituto Santa Cecilia riconosce l'importanza di garantire un ambiente di lavoro in cui ognuno abbia pari opportunità di crescita e realizzazione professionale. In tal senso, si vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

Siamo convinti che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere contribuisca a generare "valore sociale" oltre che costituire un fattore di sviluppo per i nostri servizi.

Ci impegniamo affinché ciascuna risorsa abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto altamente inclusivo e privo di ogni discriminazione.

Le attività di selezione ed assunzione del personale sono svolte in modo neutrale e non discriminatorio considerando esclusivamente criteri rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza e rifiutando criteri relativi a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari.

Siamo consapevoli che i risultati economici dipendono anche dalle persone che lavorano presso la nostra organizzazione e che le occasioni di sviluppo della carriera sono riferite ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.

In fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale assicuriamo l'equità salariale a prescindere dal genere. La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e l'eventuale aggiunta di benefit e/o premi si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti.

Supportiamo la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

Per quanto possibile e in relazione al nostro business, vogliamo fornire al personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

Ripudiamo ogni forma di abuso e di molestia e per questo motivo abbiamo definito un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.

Abbiamo definito, in linea con i requisiti della prassi di riferimento UNI PdR 125 e dei principi di parità di genere, un piano strategico per l'attuazione della nostra politica nell'ambito del nostro sistema di gestione, monitoriamo lo stato di avanzamento e i risultati mediante specifici indicatori di prestazione che sono considerati per verificare e misurare le azioni di parità di genere.

Civitavecchia, 02/07/2025

LA DIREZIONE