

PO_01 - POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

Società Consortile Gestione Turistica Delta del Po a r.l. (Co.Ge. Tour) opera nel settore dell'**accoglienza turistica e dei servizi rivolti al pubblico**, attraverso attività che richiedono un costante rapporto con utenti, visitatori, clienti, operatori e stakeholder. Per la natura stessa delle proprie attività, la Società riconosce come elemento qualificante la capacità di garantire a tutte le persone un'accoglienza professionale, rispettosa e inclusiva, fondata sui principi di parità, equità e valorizzazione delle diversità.

La Società si impegna a promuovere valori di **inclusività, rispetto e pari opportunità** e a sostenere politiche volte a sensibilizzare il proprio personale e a contrastare pregiudizi, stereotipi e qualsiasi forma di discriminazione. In tale prospettiva, Co.Ge. Tour attribuisce particolare importanza anche all'utilizzo di un **linguaggio rispettoso, inclusivo e non discriminatorio**, sia nelle comunicazioni interne sia nelle relazioni con l'utenza e con tutti i soggetti con cui il personale entra in contatto nello svolgimento delle proprie attività.

Il personale è pertanto sensibilizzato all'utilizzo di modalità comunicative e comportamentali coerenti con i principi della **parità di genere e della valorizzazione delle diversità**, prestando particolare attenzione agli elementi qualificativi della relazione con l'utenza, quali rispetto, ascolto, imparzialità, cortesia, accessibilità e pari trattamento. L'accoglienza e l'assistenza devono essere garantite senza distinzione di genere, età, provenienza, cultura, condizioni personali o sociali, nel rispetto della dignità e delle esigenze di ciascuna persona.

Di recente la Società ha avviato un percorso finalizzato a formalizzare e potenziare le pratiche già esistenti volte a perseguire tali principi e a valorizzare tutte le persone che fanno parte dell'organizzazione.

La nostra **Politica per la Parità di Genere** mira a favorire e valorizzare le diversità in senso lato e ad affrontare eventuali disparità retributive e di avanzamento di carriera. Questo si traduce nella promozione di un ambiente lavorativo equilibrato, inclusivo e rispettoso, principi che devono essere garantiti anche nelle attività di **accoglienza turistica e nei servizi a diretto contatto con l'utenza**, che rappresentano un ambito caratterizzante dell'attività di Co.Ge. Tour.

Il Comitato Guida per le Pari Opportunità si impegna:

- ad adottare procedure di selezione, formazione e sviluppo delle risorse umane non discriminatorie, favorendo politiche di mobilità interna e crescita professionale inclusive e rispettose delle pari opportunità;
- a favorire un clima di benessere aziendale che consenta al personale dipendente di gestire al meglio il proprio ruolo organizzativo, integrandolo, ove possibile, con la propria dimensione familiare;
- a creare e mantenere un ambiente lavorativo nel quale non sussistano discriminazioni di genere e nel quale siano valorizzate le diversità;
- a promuovere, anche attraverso specifiche attività di sensibilizzazione e formazione, l'utilizzo di un **linguaggio inclusivo e rispettoso della parità di genere**, sia nelle comunicazioni interne sia nelle relazioni con l'utenza, con particolare attenzione alle attività di accoglienza e assistenza turistica;
- a sensibilizzare il personale affinché i rapporti con l'utenza siano improntati a **pari trattamento, rispetto, ascolto, imparzialità e assenza di stereotipi o pregiudizi**, valorizzando la diversità come elemento qualificante del servizio di accoglienza;
- a favorire la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti di tutto il personale, indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale;
- a perseguire gli obiettivi dettagliati nel Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle sei aree tematiche indicate nella **UNI/PdR 125:2022**:
 - **Cultura e strategia**: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere;
 - **Governance**: attuazione di un modello di governance volto a definire adeguati presidi organizzativi, favorire la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo e assicurare processi finalizzati a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
 - **Processi HR**: attuazione di processi in ambito HR relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita delle risorse nell'organizzazione, basati sui principi di inclusione e rispetto delle diversità;

- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di garantire pari accesso ai percorsi di carriera e di crescita interna, indipendentemente dal genere;
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi finalizzati al bilanciamento e all'equità della remunerazione;
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche volte a supportare il personale nelle attività genitoriali e di caregiver.

Gli **Indicatori di Prestazione**, basati sulle sei aree tematiche sopra indicate, vengono costantemente monitorati al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi stabiliti e individuare eventuali aree di miglioramento.

La Politica Aziendale per la Parità richiama tutte le altre Policy e Procedure del Sistema di Gestione per la Parità di Genere **UNI/PdR 125** presenti e applicate all'interno dell'organizzazione.

Chiediamo a tutto il personale di rispettare questi principi e di applicarli nella propria attività quotidiana, sia nelle relazioni interne sia nei rapporti con l'utenza, con particolare attenzione alle attività di accoglienza

Comacchio, lì 05/06/26

Il Comitato Guida per le pari Opportunità

