



POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

SECONDO LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

Visione aziendale e contesto

La Direzione di BAIA DEL MARINAIO SRL: struttura ricettiva che offre soggiorni turistici all'aria aperta, proponendo un'esperienza di vacanza completa in Toscana, rivolta principalmente a famiglie, coppie e gruppi. L'azienda pone al centro della propria attività l'ospitalità e la soddisfazione dell'ospite, offrendo soluzioni di soggiorno in case mobili e piazzole e integrando servizi, attività ed esperienze in grado di rispondere alle diverse esigenze dei propri clienti.

L'offerta si rivolge principalmente al turismo familiare, sviluppando al contempo segmenti strategici quali il turismo sportivo e il pet friendly

L'azienda BAIA DEL MARINAIO SRL da sempre attenta all'evoluzione del mercato, alle esigenze dei propri stakeholder e all'evoluzione del contesto sociale, ha deciso di attuare una politica volta a favorire attivamente le pari opportunità nella propria organizzazione.

Questa scelta guida anche le relazioni esterne: l'azienda BAIA DEL MARINAIO, privilegia infatti i rapporti commerciali con partner, fornitori e professionisti impegnati sui temi dell'inclusione e dell'equità, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità che caratterizzano le attività del proprio core business.

Coerentemente con questa visione, la Direzione ha deciso di istituire e implementare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere in accordo con le linee guida della prassi UNI/PdR 125:2022.

Obiettivi e impegni strategici

La Direzione ha nominato un **Comitato Guida per le pari opportunità**, che ha redatto la presente politica con l'obiettivo di garantire pari opportunità sul luogo di lavoro, superare ogni forma di discriminazione e supportare concretamente l'empowerment femminile.

Il Comitato Guida definisce periodicamente un **Piano Strategico** per favorire le pari opportunità, articolato su 6 aree (**assunzione, carriera, retribuzione, genitorialità e cura, conciliazione dei tempi vita lavoro, prevenzione molestie**) per garantire l'impegno della nostra organizzazione a:

- **Accesso ai ruoli di responsabilità:** Garantire pari opportunità di assunzione, di crescita e di accesso a posizioni apicali e di responsabilità basandosi su competenze, qualifiche e capacità professionali ed escludendo criteri discriminatori con particolare riferimento al genere
- **Equità salariale:** Offrire un livello retributivo equo, proporzionato a competenze, esperienza e mansioni, con l'obiettivo di colmare e prevenire il divario retributivo di genere (gender pay gap).
- **Welfare e flessibilità:** Sostenere concretamente la conciliazione tra vita privata e lavorativa attraverso misure di welfare aziendale, flessibilità oraria, l'adozione del lavoro agile (smart working).
- **Cultura dell'inclusione:** Promuovere attività, eventi e campagne di sensibilizzazione interni ed esterni volti a diffondere la cultura della parità.
- **Comunicazione interna ed esterna:** Divulgare attivamente le iniziative legate all'inclusione attraverso i canali ufficiali aziendali, inclusi il sito web e i canali social.
- **Formazione continua:** Organizzare sessioni formative periodiche per tutto il personale su tematiche chiave quali l'uso del linguaggio inclusivo, il contrasto agli stereotipi di genere, i pregiudizi inconsci (unconscious bias) e la prevenzione di molestie e mobbing.
- **Tolleranza zero contro le molestie:** Prevenire, riconoscere e gestire tempestivamente qualsiasi forma di molestia o trattamento discriminatorio in ambito lavorativo, garantendo anche canali di segnalazione sicuri e riservati.



Monitoraggio dei KPI per favorire le pari opportunità

Per dare concretezza a questi impegni, il **Comitato Guida** – ha definito un modello gestionale capace di misurare i progressi nel tempo attraverso specifici indicatori chiave di prestazione (KPI). I KPI sono individuati sulla base delle 6 aree tematiche previste dalla UNI/PdR 125:2022:

1. **Cultura e strategia:** Migliorare l'ambiente di lavoro favorendo l'inclusione e il superamento di stereotipi o pregiudizi (anche inconsapevoli).
2. **Governance:** Presidiare l'organizzazione garantendo un'adeguata presenza del genere meno rappresentato negli organi di indirizzo e controllo e strutturando processi volti a correggere qualsiasi forma di non inclusione.
3. **Processi HR:** Applicare criteri di equità e rispetto delle diversità in tutte le fasi del rapporto di lavoro (selezione, inserimento, formazione, sviluppo della carriera, politiche retributive, cessazione).
4. **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda:** Valorizzare i percorsi di carriera interni in ottica di totale neutralità rispetto al genere.
5. **Equità remunerativa per genere:** Implementare processi di verifica volti a garantire la parità di retribuzione e l'accesso equo a benefit e sistemi di welfare.
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** Sviluppare politiche di supporto per il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiving (assistenza a familiari).

Vada, 9 febbraio 2026

La Direzione: _____

BAIA DEL MARINAIO s.r.l.

Alessandro Frosali

