

INTRODUZIONE E VALORI FONDANTI

Mediomare S.r.l. ha iniziato la sua attività nel 2020, dopo la modifica societaria che ha avuto origine dalla precedente ditta Mediomare Marine Services che ebbe il suo start-up nel 1989, a San Teodoro (SS) nella gestione di uno stabilimento balneare e nel noleggio di unità di diporto. Il Comitato Guida è composto dalla direzione aziendale e da una donna che rappresenta i lavoratori impegnati nella stagione estiva. La governance aziendale crede pienamente nelle pari opportunità e salvaguarda in ogni modo la presenza delle donne in tutti i ruoli aziendali. La comunicazione e il linguaggio rappresentano un aspetto su cui la direzione si impegna in modo particolare per l'inclusione.

1. CULTURA AZIENDALE E STRATEGIA

Mediomare S.r.l. si impegna a **promuovere una cultura inclusiva**, valorizzando la diversità di genere come elemento distintivo e strategico per il successo dell'organizzazione. A tal fine, l'azienda:

- adotta un **linguaggio inclusivo** e rispettoso delle differenze di genere e culturali in tutta la comunicazione interna ed esterna;
- promuove **comportamenti partecipativi e inclusivi**, favorendo momenti di comunicazione interna.

2. GOVERNANCE

Mediomare S.r.l. presenta allo stesso modo uomini e donne nei ruoli di responsabilità all'interno dei processi aziendali, nello specifico per garantire le pari opportunità l'Azienda ha stabilito:

- **una donna, che rappresenta i lavoratori impegnati nella stagione estiva, fa parte del Comitato Guida;**
- per l'assegnazione di incarichi e responsabilità l'azienda si è dotata di una procedura specifica allo scopo di valutare i dipendenti;

3. GESTIONE DEL PERSONALE

L'azienda promuove **processi HR ispirati ai principi di equità, inclusione e valorizzazione del merito**:



- i processi di **selezione, inserimento e valutazione delle performance** sono strutturati in modo da garantire la parità di trattamento e l'assenza di discriminazioni;
- le selezioni vengono gestite da figure appartenenti a entrambi i generi e in conformità con quanto previsto dal CCNL di riferimento;
- lo stabilimento balneare si impegna a tutelare i giovani nell'inserimento al lavoro e nella carriera in ambito turistico.

4. OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE

Mediomare S.r.l. garantisce pari opportunità di sviluppo professionale a tutto il personale:

- la **crescita interna** si basa esclusivamente sul merito, le competenze acquisite e il potenziale di sviluppo;
- l'azienda si impegna a **monitorare l'accesso paritario** a programmi di sviluppo e formazione specialistica;
- l'azienda tutela il personale giovane e studente, allo scopo di favorire la crescita professionale e culturale dei giovani;
- promuove la condivisione delle professioni e delle competenze tra tutte le figure aziendali, ad esempio mettendo le competenze dei bagnini a disposizione di tutto il personale.

5. EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

L'azienda assicura che la **retribuzione sia equa, trasparente e non discriminatoria**:

- la retribuzione viene definita in base al **livello contrattuale, all'esperienza e alle competenze**;
- è previsto un **sistema di monitoraggio periodico delle retribuzioni** allo scopo di comprendere che non ci siano disparità tra operatori che hanno la stessa mansione;
- eventuali azioni correttive saranno inserite nel piano annuale di miglioramento.

6. TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

L'azienda tutela il diritto alla genitorialità e riconosce l'importanza dell'equilibrio tra vita privata e lavoro:

- garantisce **pari accesso a congedi parentali** e flessibilità organizzativa;
- promuove la **condivisione delle responsabilità familiari** tra uomini e donne;
- adotta misure per agevolare il rientro dalla maternità/paternità e il mantenimento delle competenze;
- si impegna a definire turni di lavoro che rendano possibile una corretta gestione del lavoro e della vita privata e familiare.

7. IMPEGNO CONTRO LE MOLESTIE IN AMBIENTE DI LAVORO

Mediomare S.r.l. attua una politica di **tolleranza zero verso ogni forma di molestia o comportamento lesivo della dignità della persona**:

- sono previsti **analisi dei rischi specifici contro le molestie**;
- viene istituito un **canale anonimo per la segnalazione di episodi di molestie o discriminazioni**, con la garanzia di riservatezza e protezione;
- l'azienda si impegna ad **intervenire tempestivamente** in caso di segnalazioni, attivando procedure interne appropriate.

8. COMUNICAZIONE

Mediomare S.r.l. si impegna a monitorare l'**efficacia delle azioni implementate** attraverso:

- l'adozione di **indicatori di performance specifici (KPI)** definiti ai sensi della UNI/PdR 125:2022;
- lo svolgimento di **audit interni e riesami periodici**, con il coinvolgimento delle figure preposte;
- la pubblicazione periodica dei risultati e dei piani di miglioramento all'interno del sistema di gestione aziendale e a chi ne faccia richiesta.

Mediomare S.r.l. si impegna inoltre a:

- inviare ogni anno il report dei KPI alla Consiglieria regionale di parità;
- comunicare anche ai clienti dello stabilimento il proprio impegno per la parità di genere.

La politica viene **comunicata formalmente a tutto il personale**, condivisa attraverso i canali ufficiali aziendali e integrata nei programmi di formazione continua.

CONCLUSIONI

Con la presente politica, **Mediomare S.r.l.** esprime il proprio **impegno formale, trasparente e misurabile** a favore della parità di genere, nella consapevolezza che il rispetto e la valorizzazione delle differenze siano alla base di una **cultura organizzativa solida, sostenibile e orientata al futuro.**

13 Maggio 2026

Approvata dalla Direzione di Mediomare S.r.l.

