

La Biotre di Cappella Giuseppe & C. S.A.S. da sempre impegnata nel rispetto della parità di genere e della diversità ed inclusione, si sforza al massimo per creare un ambiente di lavoro in cui essere orgogliosi di lavorare, apprezza la diversità e l'inclusione, tratta tutte le persone in modo etico e dignitoso e si impegna nell'attuazione di un sistema di gestione per promuovere la parità di genere, per valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La Biotre di Cappella Giuseppe & C. S.A.S. ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- promuovere politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. della Costituzione (uguaglianza formale);
- adottare misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- integrare il principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento, qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive allineate ai principi di libero mercato;
- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i dipendenti, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, e l'adozione del "Piano di Welfare Aziendale"
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- definire e aggiornare in modo continuo la Politica per la Parità di Genere;
- valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati,
- includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;
- effettuare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno in materia di Parità di Genere;
 - rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
 - prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
 - promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.
 - a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
 - a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

Porto Sant'Elpidio, 16/03/2026

