	Sistema di Gestione per la Parità di Genere	File: M 6.1.1
UNI/PdR 125	Modulo	Rev. 0 del 06.05.25
Req. 6	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Pag 1 di 2

La presente Politica per la Parità di Genere definita dall'Alta Direzione della **Port Mobility S.p.a.**, in coordinamento con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La presente Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.

Principi e impegni

La Port Mobility S.p.a., tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere.


La Port Mobility S.p.a. crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

La Port Mobility S.p.a. si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a promuovere condizioni di bilanciamento vita lavorative e personale adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile
- a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.
- a prevenire, censurare e contrastare stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e si propone di creare una cultura della diversità e dell'inclusione.
- a ridurre in modo graduale ma rigoroso eventuali differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda.

Obiettivi

La Port Mobility S.p.a., definisce i propri obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

 PORTMOBILITY S.p.A.	Sistema di Gestione per la Parità di Genere	File: M 6.1.1
UNI/PdR 125	Modulo	Rev. 0 del 06.05.25
Req. 6	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Pag 2 di 2

1. Cultura e strategia: promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, contrastando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta basata sul genere e favorendo la diffusione di comportamenti equi e responsabili a tutti i livelli organizzativi.

2. Governance: attuare un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione

3. Processi HR:

- garantire processi di selezione e assunzione improntati a criteri di oggettività, trasparenza e neutralità rispetto al genere;
- dare pari accesso alle opportunità di crescita professionale, formazione e sviluppo delle competenze;
- utilizzare sistemi di valutazione basati su merito, competenze e risultati, anche nei contesti operativi caratterizzati da turnazioni e attività in ambito portuale.

4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: migliorare la capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

5. Equità remunerativa per genere: attuare di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being

6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: promuovere politiche di sostegno alla genitorialità e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, compatibilmente con le esigenze operative e organizzative del contesto portuale, attraverso:

- tutela del rientro al lavoro dopo congedi di maternità e paternità;
- valutazione di soluzioni di flessibilità organizzativa ove applicabili;
- mantenimento della relazione tra lavoratore e azienda durante i periodi di assenza;

valorizzazione delle competenze acquisite durante l'esperienza della genitorialità.

La direzione assegna risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La presente Politica di integra con le altre politiche aziendali.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato dal Sistema di Gestione e dalle Prassi e Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

Civitavecchia, 21.04.26

l'Amministratore Delegato
Arch. Alessio Azzopardi

