



POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

Teatro Giovani Teatro Pirata – Impresa sociale, da sempre attenta al benessere delle proprie risorse e al rispetto delle pari opportunità nel contesto lavorativo, ha deciso di avviare il percorso volto all’ottenimento della certificazione di parità di genere allo scopo di rafforzare il suo impegno in materia di non discriminazione e parità di genere.

L’organizzazione porta avanti da sempre una cultura inclusiva che valorizza l’individualità, la diversità delle persone, il dialogo, la partecipazione, opponendosi alle barriere culturali che possano limitare il potenziale delle persone.

Il presente documento ha, quindi, lo scopo di rendere noti all’interno e all’esterno dell’organizzazione i valori e gli obiettivi perseguiti in tema di diversità e inclusione, valori da sempre promossi da Teatro Giovani Teatro Pirata nel corso della sua attività educativo-culturale.

Tale politica è rivolta a tutto il personale, ai/alle soci/socie e viene condivisa con tutti gli utenti, fornitori, collaboratori esterni e stakeholders.

In particolare, Teatro Giovani Teatro Pirata si impegna a:

- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, trasparente e aperto all’ascolto di tutto il personale, sostenendo e tutelando eventuali segnalazioni di molestie e/o mobbing;
- rafforzare la diffusione della cultura della diversità come valore fondamentale dell’impresa e a perseguire il benessere delle risorse anche tramite l’incremento delle misure di welfare;
- comunicare in maniera trasparente, sia all’interno che all’esterno, la volontà di perseguire la parità di genere, anche tramite la programmazione di eventi sul tema;
- prevedere una specifica formazione a tutti i livelli sui temi della parità di genere, della non discriminazione e della “**tolleranza zero**” rispetto ad ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti e dei/delle collaboratori/collaboratrici, incluse le molestie sessuali in ogni forma;
- prevedere ed applicare prassi e procedure di selezione e assunzione delle risorse nonché di gestione delle carriere conformi ai principi di inclusione, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e impegnandosi al rafforzamento del genere femminile (*empowerment* femminile);
- garantire equità retributiva di genere, favorendo la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, tramite la previsione di misure di conciliazione vita-lavoro e di sostegno degli oneri di cura, compatibili con la natura delle attività artistiche e progettuali espletate.

Le azioni e gli obiettivi di cui alla presente politica sono pianificati nel “**Piano Strategico**”, monitorato annualmente attraverso indicatori prestazionali (KPI) sulla base delle sei aree tematiche individuate dalla UNI/PdR 125:2022 di seguito elencate.

CULTURA E STRATEGIA: implementazione di strategie, prassi nonché di canali comunicativi e formativi in grado di favorire lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere e di valorizzare la cultura della non discriminazione; previsione di procedure che consentano alle risorse operanti in ambito artistico, tecnico e organizzativo di esprimere, anche in modalità anonima, opinioni e suggerimenti al fine di creare un ambiente di lavoro aperto al confronto e al dialogo.

GOVERNANCE: attuazione di un modello di *governance* dell’organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi



TEATRO GIOVANI
TEATRO PIRATA

di amministrazione e controllo nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi forma di non inclusività.

PROCESSI HUMAN RESOURCES (HR): attuazione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere, prevedendo politiche in grado di garantire la partecipazione a percorsi di formazione e valorizzazione a lavoratori di entrambi i sessi.

OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA: miglioramento della capacità dell'organizzazione di consentire l'accesso neutrale dei generi alla mobilità interna, ai percorsi di carriera e di crescita professionale.

EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE: attuazione di processi per il mantenimento di una remunerazione equa e bilanciata per genere, per livello e per mansione.

TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: presenza di politiche, oltre il CCNL, dedicate alla tutela della maternità/paternità e in grado di supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di cura (*caregiver*).

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Teatro Giovani Teatro Pirata si propone, attraverso iniziative poste in essere dal Comitato Guida, di impostare una comunicazione interna ed esterna neutra dal punto di vista del genere, attraverso iniziative in linea con i principi della presente politica e con gli obiettivi strategici da essa stabiliti.

In particolare, con riguardo alla comunicazione esterna, si propone di:

- impostare le proprie campagne di marketing e pubblicità evitando azioni tali da alimentare eventuali stereotipi di genere utilizzando un linguaggio inclusivo e neutro;
- favorire una composizione equilibrata dei generi tra i/le relatori/relatrici in occasione di eventi, webinar e tavole rotonde organizzati da Teatro Giovani Teatro Pirata.

Pertanto, il presente documento è comunicato all'interno dell'organizzazione e diffuso all'esterno tramite pubblicazione sul sito internet www.teatrogiovaniteatropirata.it.

La presente politica è definita dalla Direzione in coordinamento con il **Comitato Guida**, a cui è affidata la responsabilità di attuazione della stessa ed è oggetto di conferma o revisione annuale in occasione del Riesame della Direzione.

La corretta e adeguata conoscenza e attuazione del presente documento è verificata attraverso l'attività di formazione del personale e tramite audit interni volti a verificare, altresì, il rispetto dei requisiti di cui alla UNI/PdR 125:2022.

Serra San Quirico, 2 marzo 2026

Il Presidente



IL PRESIDENTE

Fabrizio Giustini

Fabrizio Giustini