

D01-PG

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

in accordo alla UNI/PdR 125:2022

Dati societari

Oasi di Ponente S.a.s. di Papa Carlotta e c.

Sede legale e operativa: Piazzale Sant'Antonio, 1 – 00042 Anzio (RM)

C.F. e P.IVA: 04038611002

E-mail: spiaggiaregina@gmail.com

Sito web: www.oasidiponente.it

LA NOSTRA STORIA

L'Oasi di Ponente – Spiaggia Regina è uno storico stabilimento balneare situato sulla riviera di ponente di Anzio, noto per la sua atmosfera accogliente e rilassata. La struttura nasce con l'intento di unire l'amore per il mare alla buona cucina, offrendo ai visitatori un'esperienza autentica fatta di sapori mediterranei, comfort in spiaggia e attività all'aria aperta. Oltre alla possibilità di gustare piatti di pesce fresco e aperitivi vista mare, lo stabilimento propone servizi come il noleggio di canoe, biciclette e corsi di surf. L'ambiente familiare e la cura per i dettagli rendono l'Oasi di Ponente un punto di riferimento per chi cerca relax e qualità. Inoltre, la spiaggia è protagonista di importanti eventi locali come la storica gara natatoria Terzo-Darsena "Memorial Alceste Regolanti", in cui gli atleti si ritrovano proprio davanti allo stabilimento prima di affrontare la traversata. Con un legame profondo con le tradizioni della città e una forte identità legata al mare, l'Oasi di Ponente – Spiaggia Regina rappresenta oggi un simbolo dell'estate anziante, dove si fondono gusto, sport e ospitalità.

LA PARITÀ DI GENERE

L'azienda è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. Per tale motivo, in accordo con l'obiettivo n. 5 dell'Agenda ONU 2030 rubricato "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne", Oasi di Ponente ha deciso di implementare un Sistema di Gestione della Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per riconoscere e valorizzare una cultura inclusiva, volta allo sviluppo di un empowerment femminile e alla repressione di qualunque forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.

In data 22/09/2025 Oasi di Ponente ha ottenuto la relativa Certificazione a cura di Ente Terzo Accreditato, traguardo che l'azienda intende consolidare nel tempo attraverso un impegno costante al miglioramento continuo del Sistema di Gestione implementato, nella prospettiva di un progressivo e concreto perseguimento degli obiettivi di parità di genere.

La politica sarà soggetta a revisione annuale per verificarne coerenza e applicabilità, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, nonché comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante comunicazione interna e pubblicazione sul sito istituzionale.



Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Per favorire il rispetto dei principi e il raggiungimento degli obiettivi in accordo alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, la Direzione di Oasi di Ponente si impegna ad implementare, aggiornare e migliorare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere al fine di attuare un modello organizzativo che promuova lo sviluppo di un ambiente di lavoro equo, inclusivo ed attento alla valorizzazione dell'empowerment femminile.

Oasi di Ponente si impegna a:

- **Adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere** e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- **Valorizzare le diversità in ogni processo aziendale:** dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione e alla valorizzazione delle competenze;
- **Sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti** attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- **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;
- **Promuovere una comunicazione neutra e gentile, sia interna che esterna**, adottando una specifica procedura nella quale inserire linee guida per un corretto uso del linguaggio rispettoso della dignità della persona, volta a prevenire e contrastare l'impiego di espressioni, formulazioni o rappresentazioni che possano essere percepite come parziali, discriminatorie o degradanti.

In modo specifico, si prevede che:

- **Selezione ed assunzione del Personale (recruitment):** la Direzione garantisce che selezione e assunzione del personale, anche stagionale, avvengano nel rispetto delle linee guida UNI/PdR 125:2022. Le esigenze di inserimento, particolarmente rilevanti in vista del picco lavorativo estivo, sono pianificate tenendo conto del KPI relativo alla percentuale femminile in organico, al fine di favorire un più equo accesso del genere meno rappresentato. Gli annunci sono rivolti a entrambi i generi ed è esclusa, in fase di colloquio, ogni domanda relativa a orientamento sessuale, religioso o politico, stato civile, intenzioni su matrimonio o figli, o altre informazioni potenzialmente discriminatorie.
- **Gestione della carriera:** data la natura stagionale dell'attività, il costante ricambio del personale e l'omogeneità delle mansioni svolte, non è possibile prevedere una progressione strutturata di ruolo. Oasi di Ponente si impegna comunque ad accrescere le competenze e il know-how delle proprie risorse, favorendo una crescita professionale coerente con le esigenze operative dello stabilimento.
- **Equità salariale:** Oasi di Ponente si impegna a garantire la parità salariale tra uomo e donna a parità di mansioni, livello di inquadramento e responsabilità, monitorando nel tempo le proprie politiche retributive in un'ottica di correttezza e non discriminazione.

- **Genitorialità e cura:** Oasi di Ponente attribuisce piena importanza alla tutela della genitorialità, garantendo i diritti di congedo di maternità e paternità previsti dal CCNL di settore, anche nell'ambito dei rapporti di lavoro stagionali.
- **Conciliazione tempi vita-lavoro:** consapevole della diversa intensità lavorativa tra bassa e alta stagione, l'azienda si impegna a favorire, ove compatibile con le esigenze operative estive, flessibilità in ingresso e uscita e un'organizzazione oraria attenta al benessere del personale, oltre a supporto concreto al reinserimento della lavoratrice madre.
- **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro:** Oasi di Ponente si impegna attivamente a riconoscere e contrastare ogni situazione cosiddetta "non inclusiva" che possa tradursi in uno svantaggio, anche solo potenziale, per la persona. Per questo ha previsto una procedura dedicata e individuato una figura di riferimento a cui rivolgere segnalazioni, così da intervenire tempestivamente e mantenere uno spazio di lavoro equo, sicuro e realmente inclusivo. Le modalità di segnalazione sono rese note e accessibili al personale attraverso il Welcome Book dedicato e momenti di formazione mirati.
- **Ascolto e comunicazione:** l'azienda coinvolge attivamente i collaboratori nei processi quotidiani, monitorandone il benessere tramite survey periodiche. Di conseguenza l'azienda si impegna ad adottare un'apposita procedura per il corretto utilizzo del linguaggio neutro nelle comunicazioni interne e in quelle verso l'esterno, comprese le attività di marketing e pubblicità, rispettando i seguenti principi:
 - evitare stereotipi di genere e limitare l'uso del linguaggio maschile nelle comunicazioni interne/esterne e nelle attività pubblicitarie;
 - valorizzare le competenze delle collaboratrici, evitando una proliferazione di immagini o contenuti che siano volti a strumentalizzare o discriminare il genere femminile indipendentemente dal canale di comunicazione utilizzato.

La presente Politica è volta a favorire la Parità di Genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate nelle tematiche di diversità, inclusione e parità di genere.

L'Alta Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione nella figura del Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSPG).

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in tema di Parità di Genere, viene costituito il Comitato Guida composto dall'Amministratrice, Carlotta Papa e, dal Responsabile delle risorse umane, Giuseppe Papa.

La presente Politica è resa disponibile al personale nell'area personale mediante il Welcome Book, presso la sede legale e la sede operativa nonché sul sito web aziendale www.oasidiponente.it

Anzio, 26/06/2026

La Direzione di Oasi di Ponente
Carlotta Papa