

Politica per la Parità di Genere

MY EGO EVENTI si impegna a sostenere i valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di pratiche societarie, organizzative e gestionali improntate al rispetto dei diritti, delle libertà e della dignità delle persone. In questa ottica, l'azienda ha implementato un sistema di gestione conforme alla prassi **UNI/PdR 125**, che si basa sull'imparzialità e non tollera alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta legata al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'identità di genere, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale o alla fede religiosa.

L'azienda si impegna a:

- *Sviluppare politiche efficaci per la diversità e l'inclusione, eliminando barriere culturali, strutturali e organizzative.*
- *Contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata ad aspetti quali età, genere, orientamento sessuale, cultura, religione, stato di salute, disabilità, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche o sindacali.*
- *Creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità umana e attento alla valorizzazione delle differenze.*

Ambito di Applicazione

La presente politica si applica a tutte le persone coinvolte nelle attività dell'azienda, inclusi dipendenti, collaboratori, fornitori, partner e stakeholder. Essa si ispira ai principi enunciati nel Codice Etico aziendale, nelle politiche di sostenibilità e nelle normative applicabili.

Principi di Riferimento

Le iniziative in materia di diversità e inclusione di **MY EGO EVENTI** si basano sui seguenti riferimenti:

- *I principi del Global Compact delle Nazioni Unite.*
- *La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le convenzioni collegate.*
- *Le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).*
- *Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare quelli relativi alla salute, uguaglianza di genere, lavoro dignitoso e riduzione delle disuguaglianze.*

Impegni Specifici

- **Età:** *L'azienda si impegna a valorizzare la pluralità di prospettive derivante dalla collaborazione tra generazioni diverse. Questo si traduce in:*
 - *Progetti di mentoring intergenerazionale, dove le competenze consolidate dei dipendenti senior si uniscono all'energia e alle idee innovative dei giovani.*
 - *Programmi di onboarding personalizzati per favorire l'integrazione delle nuove risorse.*
 - *Politiche di flessibilità lavorativa che rispondano alle esigenze specifiche delle diverse fasce di età.*
- **Genere e orientamento sessuale:**

- *Garantire processi di selezione, sviluppo e avanzamento professionale basati esclusivamente su merito e competenze, eliminando bias di genere.*
- *Promuovere iniziative di formazione mirate a sensibilizzare il personale sulle tematiche relative all'equità di genere e alla diversità.*
- *Creare un ambiente lavorativo che supporti la conciliazione tra vita privata e professionale, anche attraverso modalità di lavoro flessibili.*
- *Rafforzare la presenza femminile nei ruoli strategici, attraverso politiche mirate di promozione interna e recruitment.*
- **Stato di salute e disabilità:**
 - *Favorire l'accessibilità degli ambienti di lavoro, con adeguamenti strutturali volti a rimuovere barriere fisiche e sensoriali.*
 - *Implementare programmi di supporto psicologico e di benessere per tutti i dipendenti.*
 - *Sviluppare partnership con associazioni o enti specializzati per migliorare l'inclusione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro.*
- **Origine, cultura e opinioni:**
 - *Incentivare il dialogo interculturale e il rispetto reciproco tramite eventi aziendali e attività di team building che celebrino la diversità.*
 - *Prevedere politiche che garantiscano pari trattamento per i dipendenti di diversa origine, indipendentemente dalle loro opinioni politiche, religiose o sindacali.*
 - *Introdurre linee guida che facilitino l'inclusione e il confronto tra individui di background differenti, per arricchire il contesto aziendale e stimolare l'innovazione.*

Azioni e Strumenti

1. Promozione della cultura della diversità:

- *Attuare campagne di comunicazione interne ed esterne per sensibilizzare il personale e gli stakeholder sull'importanza della diversità e dell'inclusione.*
- *Organizzare sessioni formative obbligatorie su temi come la prevenzione delle discriminazioni, il superamento dei pregiudizi e la gestione inclusiva dei team.*

2. Sviluppo di politiche inclusive:

- *Introdurre e aggiornare costantemente politiche aziendali che regolino la gestione del personale, assicurando pari opportunità in ogni fase del ciclo di vita lavorativo: dalla selezione, alla formazione, fino alla promozione e alla gestione delle performance.*
- *Implementare codici di condotta chiari, vincolanti per tutto il personale e basati su standard internazionali.*

3. Creazione di un ambiente inclusivo:

- *Istituire comitati o gruppi di lavoro dedicati alla diversità, con il compito di monitorare l'implementazione delle politiche e proporre nuove iniziative.*
- *Garantire l'accessibilità fisica e digitale a tutti i luoghi e strumenti di lavoro, adattando tecnologie e spazi alle esigenze di dipendenti con disabilità o limitazioni.*

4. Monitoraggio e valutazione:

- *Effettuare verifiche periodiche sull'efficacia delle misure adottate, con analisi dettagliate delle segnalazioni e dei feedback raccolti dai dipendenti.*

- *Introdurre un sistema di indicatori chiave (KPI) per misurare i progressi in ambito di diversità e inclusione, e comunicare regolarmente i risultati alle parti interessate.*

Applicazione della Politica

L'insieme dei valori sopra esposti comporta l'ideazione e sviluppo di iniziative volte a una effettiva implementazione nel contesto aziendale, come ad esempio:

- *promuovere e garantire un ambiente di lavoro ispirato a comportamenti trasparenti, inclusivi e volti al rispetto delle pari opportunità nei confronti delle persone;*
- *diffondere nell'organizzazione stili manageriali improntati al riconoscimento ed alla valorizzazione delle differenze all'interno dei diversi gruppi di lavoro;*
- *individuare e rimuovere prontamente eventuali ostacoli di natura culturale, organizzativo e relazionale che rallentino la piena ed effettiva inclusione delle persone nel contesto lavorativo;*
- *creare relazioni e interazioni di lavoro improntate al rispetto ed alla fiducia reciproca a tutti i livelli dell'organizzazione;*
- *promuovere campagne di sensibilizzazione verso i temi della diversità e inclusione.*

La Società verifica l'efficacia delle politiche adottate in materia di diversità e inclusione attraverso processi di valutazione periodica dei rischi all'interno della sua struttura, e implementa un sistema di segnalazione delle violazioni e un collegato sistema sanzionatorio.

***MY EGO EVENTI** promuove la parità di genere non solo internamente, ma anche selezionando partner commerciali altrettanto impegnati nelle tematiche di diversità, inclusione e parità di genere. La Direzione ha nominato un Responsabile per il Sistema di Gestione e ha istituito il **Comitato PARITÀ DI GENERE**, con l'obiettivo di monitorare lo stato di inclusività aziendale e guidare le iniziative in tema di parità di genere.*

La presente politica è consultabile sul nostro sito web.

Roma, 30.6.2025

La Direzione

