



BURDISSO SILVANA

Azienda Agricola Biologica e di Servizi

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Rev. 0 08/01/2024 Prima emissione



BURDISO SILVANA

Azienda Agricola Biologica e di Servizi

BURDISO SILVANA DITTA INDIVIDUALE

Via Vittorio Veneto, 21

13030 FORMIGLIANA (VC)

P.I. 02068020029

C.F.: BRDSVN63B64C665E

Telef. 01611551211 – cell 3492608037

Mail: info@aziendaburdisso.it

PEC.: aziendaburdisso@ergopec.it

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La nostra azienda nasce vent'anni fa, da Gianni e Silvana, che decisero di unire sotto un unico nome le loro due passioni: l'**agricoltura** e la **ristorazione**. Da qui, nel 2002, nasce l'azienda "**Burdisso Silvana**", che negli anni si è ampliata e variegata nei servizi offerti.

L'azienda è situata a Formigliana, un paese della provincia di Vercelli, cuore pulsante della Baraggia; è proprio questa area naturale protetta che ci ha spinti alla conversione a riso e soia biologici.

Ora, oltre alla produzione di **riso e soia biologici**, siamo specializzati in **sgombero neve**, manutenzione delle **aree verdi** e **catering** per ogni tipo di evento.



Da qualche anno, in **Burdisso Silvana**, si sono inseriti anche i figli; anche con la seconda generazione si vuole continuare sulle orme genitoriali, nel tentativo di ampliare sempre di più l'offerta da proporre, perseguendo l'obiettivo di efficienza e qualità che da vent'anni ci caratterizza.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la ditta individuale BURDISSO SILVANA ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per la ditta individuale BURDISSO SILVANA rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della ditta individuale BURDISSO SILVANA sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale la ditta individuale BURDISSO SILVANA concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:



- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione della ditta individuale BURDISSO SILVANA ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

La ditta individuale BURDISSO SILVANA si impegna:

- ✓ ad 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;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ 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.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE



Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti dalla ditta individuale BURDISSO SILVANA sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

- analizzare i fattori di motivazione delle donne e degli uomini per la scelta di professioni normalmente considerate maschili o femminili
- promuovere nel mercato del lavoro la formazione delle donne su professioni normalmente considerate “maschili”
- rivedere i criteri di assunzione in ottica di genere ed eliminare quelli che possono essere o sembrare discriminatori
- condurre colloqui di assunzione in binomio uomo/donna

Gestione della carriera

- analizzare le attitudini e le capacità chiave relative al ruolo
- assegnare loro incarichi critici



- assegnare obiettivi superiori alla media
- altre azioni determinate da situazioni contingenti

Equità salariale

Donne e uomini hanno diritto, a parità di lavoro, alle stesse retribuzioni. Per questa ragione, i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni. La ditta individuale BURDISSO SILVANA si impegna ad attuare il concetto sopra citato.

Genitorialità e cura

Il lavoro di organizzazione della casa e della famiglia ricade per lo più sulle donne. È un carico cognitivo ed emotivo che può avere conseguenze negative perché è sempre presente e si intromette in tutte le sfere della vita, anche quella lavorativa. La ditta individuale BURDISSO SILVANA favorisce perciò, il congedo di paternità e parentale, ed è disponibile per un lavoro part-time.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

La ditta individuale BURDISSO SILVANA mira al raggiungimento di un bilanciamento ottimale tra gli impegni legati al lavoro e quelli legati alla vita personale, in modo da promuovere il benessere generale della persona, andando incontro alle esigenze dei suoi dipendenti.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Garantire l'adesione agli standard di salute e sicurezza. Assicurarsi che i dipendenti sappiano seguire i processi organizzativi che richiedono una segnalazione obbligatoria. Educare i dipendenti su come sostenere i colleghi che potrebbero vivere la violenza e incoraggiare i colleghi a denunciare l'episodio.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA



La Politica generale sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito [istituzionale](#).