La Studio Oikos s.r.l. ha definito politiche sulle tematiche di parità di genere per garantire un'ambiente di lavoro che sia inclusivo nei confronti di chiunque, la direzione ha definito il suo impegno nelle tematiche di parità di genere attraverso un comitato interno che vigila sugli impegni del presente documento e sul raggiungimento degli obiettivi definiti nel piano strategico.
Il presente documento è revisionato annualmente in fase di riesame della direzione alla presenza del comitato di parità di genere.

Per garantire l'applicazione degli impegni definiti nel presente documento la direzione ha definito risorse economiche affidate al comitato di parità di genere tali da garantire il raggiungimento degli obiettivi definiti.

La nostra organizzazione tratta tutti i suoi collaboratori, (definiamo collaboratori tutti i soggetti con cui intratteniamo un rapporto di lavoro di qualsiasi natura), allo stesso modo, garantendo pari opportunità e condizioni.

La nostra organizzazione ha stabilito linee guida per la parità di genere relativamente ad assunzione, salario, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento, pensionamento e non attua o sostiene azioni discriminanti per motivi di razza, di casta, di nazionalità, d'origine, di religione, di handicap, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età.
In quest'ottica, anche l'avanzamento di carriera viene gestito secondo criteri trasparenti e non discriminatori, tenendo conto dell'anzianità lavorativa, della tipologia di mansione svolta e delle competenze specifiche maturate.
L'organizzazione garantisce che la mobilità interna e i processi di successione alle posizioni manageriali avvengano in modo equo e inclusivo, offrendo ai collaboratori l'opportunità di crescere professionalmente in linea con le esigenze organizzative e con il proprio sviluppo individuale. L'avanzamento può avvenire tramite percorsi di formazione, revisione del livello retributivo o inquadramenti contrattuali coerenti con l'evoluzione del ruolo. L'organizzazione garantisce che tali opportunità siano offerte nel pieno rispetto dei principi di inclusività, equità e parità di genere. Tutte le decisioni relative alla crescita professionale sono basate esclusivamente sul merito, senza alcuna discriminazione legata al genere, all'età, all'origine culturale o ad altre caratteristiche personali.

Qualora venissero organizzati panel o sessioni di formazione esterne, l'azienda si impegna ad assicurare una rappresentanza equilibrata dei formatori e delle formatrici, così da promuovere un modello di riferimento realmente paritario ed inclusivo anche nelle attività di apprendimento.
L'organizzazione garantisce che la formazione, a tutti i livelli e su ogni argomento, inclusi eventuali corsi sulla leadership, è garantita in modo equo a tutti i dipendenti.
La nostra organizzazione non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e/o contatto fisico, che siano o possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

La nostra organizzazione ha definito strumenti di segnalazione per garantire ad ogni dipendente di esprimere la propria opinione anche in assoluto anonimato, di poter comunicare spunti di miglioramento e suggerimenti, di poter effettuare segnalazioni in termini di parità di genere ed essere tutelato da eventuali ritorsioni. Per garantire ciò, ha individuato un referente per molestie e mobbing, Sig.ra Morano Laura, a cui ogni dipendente può fare riferimento.
Tali segnalazioni e suggerimenti possono essere inviati

Il comitato parità di genere è composto dai seguenti membri: Vairo Edoardo, Morano Laura, Formia Nadia

La nostra organizzazione si impegna allo sviluppo e controllo di un piano strategico sui temi di parità di genere che definisca gli indicatori applicabili all'organizzazione, i punti di forza e debolezza, gli obiettivi, le azioni per raggiungere la parità di genere e percorsi formativi in termini di parità di genere.

La nostra organizzazione informa e forma il personale per garantire la sensibilizzazione sulle tematiche di parità di genere.

La nostra organizzazione garantisce che a seguito di reclami, segnalazioni esterne e/o segnalazioni in termini di parità di genere vi siano controlli condotti da un comitato non coinvolto nel processo e che gli stessi abbiano risorse e strumenti per poter svolgere investigazioni sul caso.

La nostra organizzazione si impegna a comunicare a tutte le parti interessate con qualsiasi mezzo il suo impegno nelle politiche di parità di genere e nell'empowerment femminile.

La nostra organizzazione si impegna a garantire a tutti i suoi dipendenti, QUALORA ci fossero dei BENEFIT il mantenimento degli stessi definiti nel contratto di lavoro anche durante i periodi di congedo per maternità/paternità, si impegna a definire ed applicare modalità di lavoro flessibile per migliorare la conciliazione della vita lavoro.

Il comitato di parità di genere si impegna allo sviluppo e controllo di un piano strategico sui temi di parità di genere che definisca gli indicatori applicabili all'organizzazione, i punti di forza e debolezza gli obiettivi, le azioni per raggiungere la parità di genere e percorsi formativi in termini di parità di genere.

Comunichiamo a tutto il personale che il comitato di parità di genere ha predisposto un canale di comunicazione, che potranno essere inviate tramite apposito indirizzo mail: **segnalazione_parita_di_genere@studio-oikos.it**

E' inoltre stato aperto un canale di segnalazione anonima sul sito, al seguente link:

Torino, 04-11-2026

Firma

