

PARITÀ, INCLUSIONE E DIGNITÀ VADEMECUM



UN AMBIENTE CHE RICONOSCE E VALORIZZA OGNI **PERSONA**

In Transadriatico ogni persona ha diritto a lavorare in un ambiente: sicuro, rispettoso, inclusivo, libero da discriminazioni.

Garantire equità significa non accettare svantaggi legati a genere, età, origine, religione, orientamento, disabilità, stato di salute o condizioni personali e familiari.



PER NOI È UNA SCELTA CONCRETA.



PERCHÉ QUESTO VADEMECUM?

Questo Vademecum traduce
i nostri valori in **azioni concrete**.

Rappresenta uno strumento operativo
per consolidare la cultura del rispetto
e della responsabilità condivisa.

Rafforza un modello
organizzativo in cui **parità e
dignità guidano scelte,
comportamenti e relazioni**.

Perché questo
Vademecum?

Per aiutarti a riconoscere
comportamenti discriminatori,
sapere come agire, utilizzare
i canali interni di tutela.

Perché è importante
conoscere i propri
diritti?

Conoscere i propri diritti
è il primo passo
per difenderli.

Come si costruisce
un ambiente inclusivo?

Un ambiente inclusivo
si costruisce insieme.

VADEMECUM. VALORI IN AZIONE.



DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE DEFINIAMOLE

Comportamenti o decisioni che creano svantaggi ingiustificati possono configurare forme di discriminazione o molestie.



Discriminazione diretta

Trattamento sfavorevole legato a una caratteristica personale (genere, età...).



Discriminazione indiretta

Regole o prassi apparentemente neutrali che penalizzano alcuni gruppi.



Discriminazione personale

Disparità legate a maternità, paternità, esigenze di cura, stato di salute o altri aspetti della vita personale.



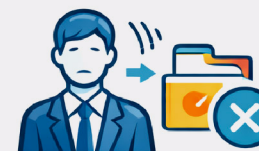
Molestie

Comportamenti indesiderati che creano imbarazzo, umiliazione o un clima ostile (commenti, allusioni, contatti non richiesti).



Mobbing

Pressioni, esclusioni o svalutazioni ripetute nel tempo che isolano o danneggiano una persona.



Ritorsioni

Nessuno può essere penalizzato o licenziato per caratteristiche personali o per aver segnalato comportamenti scorretti.

RICONOSCERE. SEGNALARE. TUTELARE.



DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

CASI CONCRETI



Discriminazione diretta

A una candidata viene detto che il ruolo di responsabile "è più adatto a un uomo".



Discriminazione indiretta

Una regola aziendale prevede riunioni sempre alle 18:00, penalizzando chi ha responsabilità familiari.



Discriminazione personale

Una dipendente non viene considerata per una promozione perché è in maternità.



Molestie

Un collega assume atteggiamenti invadenti nonostante il disagio espresso dalla persona a cui sono rivolti.



Mobbing

Un lavoratore viene escluso sistematicamente dalle riunioni e criticato davanti ai colleghi.



Ritorsioni

Dopo aver segnalato una molestia, un dipendente viene trasferito a mansioni inferiori.

IL NOSTRO COMITATO PER LA PARITÀ DI GENERE

Per rafforzare tutela, equità e cultura del rispetto, Transadriatico ha istituito il **Comitato per la Parità di Genere**, organismo interno che monitora le iniziative e le regole aziendali sulla parità di genere e il contrasto a ogni forma di discriminazione.

Il Comitato:

- definisce e aggiorna la **Politica per la Parità di Genere**
- monitora **obiettivi e indicatori**
- verifica la corretta applicazione del **Sistema UNI/PdR 125:2022**
- interviene nell'analisi di eventuali **situazioni critiche**
- promuove **formazione e iniziative** per consolidare una cultura inclusiva e rispettosa.



Natalino Mori
Presidente Transadriatico



Micaela Sebastiani
Responsabile Sostenibilità
e Sistema Parità di Genere



Camilla Macchiavelli
Responsabile HR

ATTENZIONE, RISERVATEZZA E IMPARZIALITÀ.





CANALI DI ASCOLTO

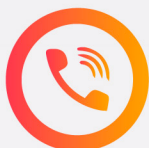
DIAMO SPAZIO ALLA VOCE E ALLA PERCEZIONE
DI OGNI PERSONA, PERCHÉ IL RISPETTO NASCE DALL'ASCOLTO.

Un commento che umilia o mette a disagio.
Un trattamento diverso a parità di competenze.
Un'opportunità negata per pregiudizio.

La discriminazione può essere evidente o più sottile, ma non è mai accettabile.

Dignità, uguaglianza e rispetto sono principi riconosciuti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalla Costituzione italiana e dall'Unione Europea.
Transadriatico li traduce in impegni concreti attraverso il Sistema e la Politica per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022.

**Questo Vademecum aiuta a riconoscere comportamenti non corretti
e indica i canali a cui rivolgersi per segnalarli e trovare tutela.**



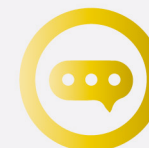
**RESPONSABILE
PARITÀ DI GENERE**

micaela@transadriatico.com
347 046 9668



**CANALE
WHISTLEBLOWING**

(anonimo e protetto)
www.transadriatico.com/whistleblowing



**CANALE
DI ASCOLTO HR**

camilla.macchiavelli@transadriatico.com
340 5598959