

REV	DATA	NATURA DELLA REVISIONE
00	09/10/2024	Prima emissione
01	17/10/2025	Aggiornamento politica con inclusione del Regolamento del Comitato Parità di Genere
APPROVATO		
Barbieri Roberto		

POL 009

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE



POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Revisione: 01

Data: 17/10/2025

La GE.S.A.C. S.P.A., con il supporto e il coordinamento del Comitato Guida, è impegnata nel sostegno dei valori della parità di genere, della diversità e dell'inclusione.

Con la presente politica per la parità di genere, promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, dove tutte le persone, indipendentemente dal genere, abbiano le stesse opportunità di crescita, sviluppo e realizzazione personale e professionale.

Per tale scopo, l'azienda ha implementato e mantiene attivo il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, in conformità a quanto stabilito dalla UNI/PdR 125:2022.

La GE.S.A.C. S.P.A. concretizza misure specifiche a livello culturale e organizzativo a favore delle pari opportunità, prefiggendosi e garantendo il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- La diffusione della cultura della parità di genere tra tutte le risorse, assicurandosi che siano trattate, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità.
- Creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.
- Il rispetto dei principi previsti dalla normativa nazionale ed internazionale vigente, nonché degli impegni sottoscritti dall'Azienda con le parti interessate.
- Supportare la parità di genere in tutte le fasi del rapporto lavorativo, per quanto concerne il processo di selezione, assunzione, accesso alla formazione, retribuzione, sistemi di welfare, gestione della carriera, equità salariale, valutazione e sviluppo professionale
- Applicare politiche di prevenzione di ogni forma di abuso e/o molestie di tipo fisico, verbale e/o digitale nelle relazioni di lavoro interne ed esterne, al fine di garantire un ambiente di lavoro rispettoso di ogni diversità, compresa quella di genere.
- Applicare politiche di comunicazione interna ed esterna volte a perseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

GE.S.A.C. S.P.A., inoltre, definisce i propri obiettivi all'interno del Piano Strategico e focalizza i propri sforzi nelle sei aree definite dalla UNI/PdR 125:2022

L'impegno della Direzione, è volto a garantire il rispetto dei principi fondamentali quali:

- **Parità di Opportunità:** GE.S.A.C. S.P.A si impegna a fornire pari opportunità di accesso al lavoro, alla formazione, alle promozioni e alla retribuzione, senza alcuna discriminazione di genere.
- **Retribuzione Equa:** Tutti i dipendenti devono ricevere una retribuzione equa per il lavoro svolto, senza differenze basate sul genere. Le politiche retributive saranno regolarmente esaminate per garantire la parità salariale.
- **Equilibrio Vita-Lavoro:** L'azienda promuove un equilibrio tra vita professionale e vita privata per tutti i dipendenti, offrendo flessibilità lavorativa, congedi parentali equamente accessibili a uomini e donne, e supporto alle responsabilità familiari.
- **Formazione e Sviluppo:** L'organizzazione garantirà pari accesso alla formazione professionale e alle opportunità di sviluppo di carriera. Programmi di mentoring e leadership saranno accessibili a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.
- **Inclusione e Diversità:** GE.S.A.C. S.P.A si impegna a promuovere una cultura inclusiva che valorizzi la diversità di genere e riconosca il contributo unico di ogni individuo.
- **Zero Tolleranza verso la Discriminazione e le Molestie:** Saranno attuate misure rigorose per prevenire e combattere ogni forma di discriminazione e molestia di genere. I casi segnalati saranno gestiti con la massima serietà e discrezione.

GE.S.A.C. S.P.A., inoltre, dichiara di:

- Nominare il Comitato Guida ed il Referente per la Parità di Genere
- Mettere in campo le risorse per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Revisione: 01

Data: 17/10/2025

- Diffondere all'interno dell'organizzazione e a chiunque ne faccia richiesta, la presente Politica per la Parità di Genere
- Definire le modalità di funzionamento del Comitato per la Parità di Genere attraverso un apposito regolamento (Allegato 1)

In riferimento **alle risorse umane, all'opportunità di crescita e inclusione e all'equità remunerativa** l'azienda:

- Garantisce la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione del personale, inclusi corsi sulla leadership, per entrambi i sessi
- Svolge corsi di formazione durante l'orario di lavoro relativi ai temi della parità di genere e dell'inclusione
- Garantisce che i generi siano equamente rappresentati durante le riunioni/conferenze
- Garantisce che non ci sia differenziale retributivo, a parità di livello, in base al genere
- Garantisce la mobilità interna e di successione del personale a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere
- Garantisce promozioni, avanzamenti di carriera e componenti variabili sullo stipendio indistintamente dal genere dei dipendenti

Per quanto concerne la **tutela genitorialità e conciliazione vita-lavoro**, GE.S.A.C. S.P.A.:

- Non costituisce alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità, garantendo ai propri dipendenti il congedo di maternità e paternità, senza distinzioni
- Assicura il mantenimento del medesimo livello retributivo ed il diritto alla protezione del posto di lavoro, al rientro dalla maternità, paternità e congedo parentale
- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento e ri-orientamento
- Favorisce misure di "work-life balance" a tutto il personale, a prescindere dal genere

La Direzione, con il supporto del Comitato Guida, si impegna a diffondere la propria Politica a tutte le parti interessate e a formare, sensibilizzare e responsabilizzare i propri dipendenti e partners per assicurare che i processi aziendali vengano gestiti in modo adeguato al fine di ottenere i migliori risultati in termini di parità di genere e inclusione.

Per il raggiungimento degli obiettivi posti, viene coinvolto il personale a tutti i livelli incoraggiando suggerimenti per il miglioramento continuo e ponendo come obiettivi dei traguardi misurabili; inoltre viene assegnato al Referente per la Parità di Genere, unitamente al Comitato Guida, il compito di tradurre in operatività la politica in merito alla parità di genere, definendone le modalità di attuazione e verificandone l'efficienza e l'efficacia applicativa.

A tale funzione sono quindi conferite l'autorità, l'autonomia e i mezzi necessari a identificare i problemi connessi e ad individuare le opportune azioni correttive per il miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Tutte le parti interessate possono effettuare segnalazioni e/o reclami, anche in forma anonima, in relazione a qualsiasi evento in contrasto con i principi della parità di genere, come segue:

- Tramite la piattaforma on line per le segnalazioni Whistleblowing, accessibile all'indirizzo <https://whistleblowinggesac.segnalazioni.net>

Allegato 1: Regolamento Comitato Parità di Genere