

# **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

UNI PDR 125:2022

VI\_0\_20240109

GIES riconosce l'uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità, oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e per lo sviluppo dell'azienda.

Per questo GIES si impegna nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere, attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e delle libertà delle persone.

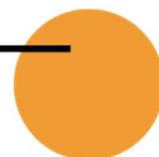
GIES non ammette alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, che sia connessa al genere, all'età, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, all'orientamento sessuale, alla fede religiosa.

A tal fine GIES impegna il management, i dipendenti e tutti gli stakeholder ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali; promuove le condizioni che consentano la rimozione degli ostacoli culturali, organizzativi e materiali, che limitano la completa espressione e valorizzazione delle persone nel contesto aziendale.

Per raggiungere tale obiettivo la Direzione ha definito una Politica aziendale per la Parità di Genere, che riprende il Codice Etico adottato, e che offre linee guida da seguire in tutti gli ambiti che coinvolgono le persone.

GIES si impegna a:

- 1. attrarre ed assumere persone con diversi background e abilità:** GIES persegue gli obiettivi di inclusione e parità di genere in fase di selezione e di assunzione, garantendo l'accesso a tutte le posizioni indifferentemente a candidati uomini o donne, predisponendo descrizioni delle mansioni da coprire in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne.  
Resta sempre un principio cardine quello della meritocrazia, per la scelta del miglior candidato per il ruolo ricercato;
- 2. migliorare la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance) dei dipendenti** in tutte le fasi della vita personale e professionale, concedendo a tutti flessibilità oraria e incentivando la fruizione del congedo parentale, part time reversibile, smart working;
- 3. offrire pari opportunità di formazione e sviluppo:** GIES pone, durante tutto il ciclo professionale del lavoratore, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali e skills professionali che caratterizzano il dipendente. Garantisce l'opportunità di ricevere adeguata formazione sia agli uomini che alle donne, così come la possibilità di accedere a ruoli superiori, definendo processi standard e trasparenti, coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;



4. **assicurare processi di reinserimento nel contesto lavorativo** adeguati al periodo di assenza, evitando qualsiasi discriminazione durante o dopo l'assenza, favorendo il reinserimento a termine;
5. **creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto** di tutto il personale, a prescindere dalla diversità di genere;
6. **garantire equità retributiva di genere:** GIES, nel rispetto di quanto previsto nel CCNL, garantisce la parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo;
7. **comunicare in modo trasparente**, sia internamente che esternamente, la volontà di perseguire la parità di genere, di valorizzare le diversità e di supportare l'incremento dell'occupazionale femminile, facendo accrescere la consapevolezza delle capacità delle donne, oltre alla possibilità di partecipare e condividere le responsabilità al pari degli uomini, liberandosi da pregiudizi culturali e sociali.
8. **non tollerare alcun tipo di molestia o di discriminazione** legate a sesso, identità di genere, orientamento sessuale, età, origine, religione, aspetto fisico, salute, disabilità, opinioni politiche, attività sindacali, situazioni familiari, nazionalità.  
GIES condanna ogni tipo di molestia fisica, verbale o digitale.  
Particolare attenzione è prestata al linguaggio; GIES incoraggia una comunicazione gentile e neutrale in tutte le circostanze e in tutti i contesti.

Gli obiettivi sopra citati sono indicati nel PIANO STRATEGICO e il loro raggiungimento è possibile solo attraverso l'impegno di tutti; pertanto a tutto il personale è richiesto di rispettare e di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

La Politica per la Parità di Genere sarà revisionata periodicamente per garantire che tutti ne comprendano i contenuti e la applichino costantemente in tutte le loro attività.

La Direzione, di concerto con il Referente per la Parità di Genere, ha definito un budget per sostenere le iniziative concrete che verranno messe in atto per il raggiungimento degli obiettivi fissati.

La Direzione impegna tutto il personale al rispetto della presente Politica e dei valori in essa contenuti e ne delega l'attuazione, la comunicazione e la diffusione al Referente per la Parità di Genere.

Acquaviva (RSM), 09/01/2024

IL DIRETTORE GENERALE

