

	Manuale di Gestione per la parità di genere	31 Gennaio 2025 Rev. 00
	Politica per la parità di genere	Pagina 1 a 1

POLITICA AZIENDALE PER LA PARITA' DI GENERE

Nonostante l'indubbio incremento della presenza e del ruolo femminile in tutti gli ambiti della società, molto resta da fare, in particolare in Italia, perché nei diversi contesti lavorativi si rilevi un'analoga crescita del numero di donne occupate, delle loro retribuzioni e delle responsabilità loro assegnate e riconosciute.

In questo quadro, la Gi.Ga Composite costituisce da sempre un'eccezione in quanto, anche per la maggiore consapevolezza su questi temi che caratterizza la proprietà aziendale, ha sempre avuto una grande attenzione a quei fattori/processi che, in relazione diretta ed indiretta con il tempo passato in azienda, possono agire come driver inconsapevoli di discriminazione in base al genere.

Ciò nonostante, il management aziendale della Gi.Ga Composite è consapevole del percorso che resta da fare e, soprattutto, della necessità di innescare un cambiamento culturale che vada in profondità, per rimuovere i pregiudizi ed i retaggi di una visione arretrata ed incapace di sostenere la crescita economica e culturale del nostro paese e, di conseguenza della nostra azienda.

Vogliamo affermare i principi di inclusività, imparzialità, correttezza e trasparenza puntando alla valorizzazione della persona, tutelando il nostro personale contrastando ogni forma di violenza e di discriminazione.

E' per questo motivo che il management aziendale ha deciso di intraprendere il percorso per l'implementazione di un Sistema di gestione per la parità di genere secondo la PdR 125:2022; la certificazione secondo questa norma e, soprattutto, il percorso per il suo conseguimento, è stato visto dal management aziendale come un'opportunità per approcciare in modo organico la pianificazione, attuazione, monitoraggio e riesame periodico di un complesso di azioni che riteniamo efficaci e dai quali scaturirà un cambiamento reale.

In particolare, l'azienda, nelle proprie prassi quotidiane, vuole muoversi nella direzione di una sempre maggiore integrazione e riconoscimento delle esigenze dei propri collaboratori, allo scopo di perseguire una cura armonica dei tempi vita e tempi lavoro. Le linee direttrici del proprio intervento sono:

1. Rendere più sostenibile l'attività lavorativa in un'ottica di conciliazione dei tempi vita e tempi lavoro,
2. Attivare forme di welfare integrativo per consentire ai propri operatori una migliore gestione delle esigenze familiari
3. Assicurare percorsi di sviluppo delle risorse interne che valorizzino pienamente le potenzialità di ciascuno e che non risentano di limitazioni o vincoli determinati dalla condizione familiare del singolo
4. Assicurare che le progressioni delle retribuzioni dei propri operatori riflettano i livelli effettivi di competenza delle risorse interne e che non risentano di limitazioni o vincoli determinati dalla condizione familiare del singolo
5. Assicurare un'attenzione costante ad evitare le ricadute di pregiudizi di genere nelle fasi di assunzione e promozione dei propri dipendenti
6. Assicurare un ambiente di lavoro rispettoso delle esigenze di ciascuno e che, a partire dal linguaggio, eviti forme di abuso e/o violenza, anche inconsapevole, nei confronti di singoli o gruppi di operatori.

La direzione, con l'implementazione della Politica e delle procedure per la parità di genere e con il Comitato Guida, istituito per promuoverne il mantenimento e lo sviluppo, si impegna a monitorare costantemente l'efficacia del proprio Sistema di Gestione per la parità di genere, con l'obiettivo di dare attuazione a quanto stabilito nel proprio Piano Strategico.

La presente Politica viene supportata da appropriati obiettivi, traguardi e impegni definiti in appositi documenti aziendali e periodicamente riesaminati al fine di valutarne il livello di applicazione e di raggiungimento degli stessi nel tempo e al fine di assicurarne l'adeguatezza degli stessi alla politica aziendale.

La presente politica è messa a disposizione di chiunque ne faccia richiesta.

Atessa, 31/01/2025