

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

***“Crediamo nei gesti piccoli e potenti, proprio come quello di piantare un seme. Fin dalla nostra nascita, siamo sempre stati orientati verso la trasparenza, l’obiettività e l’affidabilità: il nostro metodo è unico, per tutti i nostri clienti, le nostre soluzioni invece non lo sono”.***

Riuscire a garantire una soluzione su misura per ogni cliente significa per GESCO riconoscere l'importanza della diversità. La diversità offre una molteplicità di prospettive, stimola il confronto e il senso critico e consente di generare innovazione. La diversità è un valore che deve essere affermato, protetto e sostenuto in tutti i processi organizzativi e gestionali, mediante il riconoscimento, l'inclusione e la valorizzazione dell'unicità delle persone nell'organizzazione.

### *Obiettivo*

Scopo della Politica sulla parità di genere, diversità, equità ed inclusione è definire l'impegno di GESCO nella creazione di un contesto lavorativo consapevole e aperto alle diversità, in cui le relazioni siano ispirate al rispetto della dignità, uguaglianza e libertà umana, dando autentico valore all'unicità di ciascuno.

### *Destinatari e ambito di applicazione*

Sono destinatari della politica la compagine sociale, gli organi sociali, i/le dipendenti e chiunque collabori con GESCO qualsiasi titolo. GESCO si impegna a diffondere e comunicare la Politica sulla diversità, equità ed inclusione, attraverso adeguati canali conoscitivi, di formazione e di sensibilizzazione.

### *Riferimenti normativi*

L'approccio di GESCO per il rispetto e la promozione della diversità e dell'inclusione, formalizzato nella presente politica, si attiene alle leggi e alle regolamentazioni nazionali, nonché ai principi, alle normative e agli standard internazionali di riferimento, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia e sui diritti delle persone con disabilità;

- la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- la Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie nel mondo del lavoro (n. 190);
- l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite e i relativi "Sustainable Development Goals";
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (2006, ratificata in Italia con Legge 18/2009);
- Prassi di Riferimento UNI PDR 125/2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere;
- D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 - Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo
- La norma UNI ISO 30415:2021 - Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione

*L'impegno di GESCO si concretizza anche mediante la sottoscrizione della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro*

### *Impegno*

GESCO è guidata dal principio di imparzialità e non tollera alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, basata sull'età, sul genere, sull'orientamento affettivo, sull'identità di genere, sullo stato di salute, sull'origine etnica, sulla nazionalità, sulla genitorialità, sulle convinzioni politiche, sulla fede religiosa, sulla cultura, sull'affiliazione sindacale, sullo stato civile o su qualunque altra caratteristica personale.

La società tutela e promuove il valore delle risorse umane (elemento indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo dell'impresa) al fine di accrescere il patrimonio di competenze di ciascun dipendente e nello specifico l'empowerment femminile, promuovendo il rispetto dell'integrità fisica, morale, culturale della persona.

In particolare, l'organizzazione si impegna a:

- adottare criteri di merito, competenza, pari opportunità e comunque strettamente professionali, per qualunque decisione relativa al personale, in tutti i ruoli ed in tutte le fasi del ciclo di vita delle risorse umane (ricerca e selezione, assunzione, gestione, formazione, sviluppo, cessazione);

- Garantire, a partire dalla fase di selezione, che la valutazione del personale da assumere venga effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, rispetto alle esigenze aziendali, sempre, comunque, nel pieno rispetto del principio di pari opportunità;
- assicurare un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche individuali vengano valorizzate e non possano generare alcuna forma di discriminazione;
- adottare un sistema di valutazione trasparente delle aspirazioni, delle potenzialità, delle competenze, delle capacità e delle prestazioni personali, fondato su criteri di valutazione oggettivi, comunicati e discussi con ciascuno in sede di definizione degli obiettivi annuali, ove questi siano applicabili;
- coinvolgere attivamente il personale nel progetto aziendale, anche decisionale al fine di consentire la completa espressione delle capacità personali nella realizzazione professionale
- evitare che i dipendenti subiscano illeciti condizionamenti e disagi nell'ambito dell'attività lavorativa, intervenendo per impedire atteggiamenti ingiuriosi e diffamatori;
- tutelare l'integrità morale del proprio personale garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità e delle potenzialità della persona, in cui il comportamento di ciascuno ed il linguaggio utilizzato siano volti alla tolleranza ed al rispetto della dignità umana. Per questa ragione la società si impegna a salvaguardare i lavoratori da atti di violenza psicologica o mobbing e contrasta qualunque atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue inclinazioni;
- garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri, nel pieno rispetto della legislazione e regolamentazioni vigenti;
- definire ed implementare politiche retributive ispirate ai principi di equità e finalizzate alla valorizzazione delle abilità, conoscenze, competenze, professionalità, attitudini, nonché del contributo di ciascuno alle attività dell'impresa;
- attuare e promuovere azioni per migliorare il bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro dei suoi collaboratori/trici in tutte le fasi della vita lavorativa e personale;
- utilizzare nella propria comunicazione interna ed esterna, incluse le attività di marketing e pubblicità, un linguaggio, anche visivo, rispettoso della persona e che valorizzi la diversità e l'empowerment femminile;
- Garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

La Direzione proibisce qualsiasi forma di molestia psicologica, fisica, sessuale nei confronti di dirigenti, dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti o visitatori, dove per molestia si intende qualsiasi forma di intimidazione o minaccia che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni, ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità. Chiunque risulti vittima di atti di questa natura o ne sia direttamente testimone è tenuto a segnalarlo al proprio responsabile o alla funzione risorse umane, che si faranno carico di quanto riportato. È proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del dipendente che rifiuta, lamenta o segnala tali fatti incresciosi.

GESCO, con il proprio lavoro e la propria presenza nei territori, promuove attivamente la diversità ed intende contribuire, anche mediante la comunicazione, alla creazione di una cultura di piena realizzazione della persona in tutte le sue dimensioni.

### *Diffusione e Aggiornamento*

Questa Politica è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità, ed è resa disponibile sul sito internet aziendale di GESCO a tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza e condivisione in merito alla promozione dei diritti umani. La presente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dal monitoraggio.

GESCO S.p.A.

Amministratore Delegato

Dott. Andrea Giannini

