

Gemos riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio di gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

La presente politica è rivolta a tutto il personale di Gemos, è condivisa con tutti i principali stakeholder con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore e, anche in applicazione ai requisiti del Codice Etico, offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere, nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Gemos ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- rispettare i principi di parità ed uguaglianza;
- includere i principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- implementare, attuare e mantenere il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere e adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
- adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, alle opportunità di carriera e di formazione, parità reddituale, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche;
- assicurare a tutto il personale l'adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- adottare un approccio di dialogo e confronto con i dipendenti per coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;
- favorire un'equa rappresentazione dei generi nelle diverse attività aziendali, anche in qualità di relatori di tavole rotonde, eventi e convegni;
- dialogare con le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno in materia di Parità di Genere;
- rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- realizzare audit e verifiche periodiche interne per accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere;
- promuovere la piena trasparenza e correttezza nelle attività lavorative, in particolare in riferimento ai punti di seguito dettagliati;
- adottare un piano di comunicazione interno ed esterno sui temi della parità di genere, basato sulla responsabilità, coerente con i principi presenti nella presente Politica, identificando le parti interessate ed utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

APPENDICE DI DETTAGLIO

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta da Gemos.

SELEZIONE E ASSUNZIONE

Gemos si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, valorizzando nel processo esperienze, capacità e competenze, criteri guida nella scelta dei migliori candidati. Gemos prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo. Gemos predispone descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne.

GESTIONE DELLA CARRIERA

Gemos pone, durante tutto il ciclo professionale del personale, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, anche in caso di mobilità interna e successioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il dipendente. Gemos tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, in correlazione con il settore specifico e la specifica mansione, favorendo la diversità e le migliori condizioni di tutto il personale. Ad esso, infatti, Gemos rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione o specifiche comunicazioni sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli che possono crearsi sul luogo di lavoro. Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi.

EQUITÀ SALARIALE

Gemos, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL e dai ruoli e responsabilità attribuiti, garantisce politiche retributive non discriminatorie al personale a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

GENITORIALITÀ, CURA

Gemos si impegna a supportare, a tutela della genitorialità, il personale durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con Gemos durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Nel rispetto della persona umana e della realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità agevolando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità. Gemos tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il personale nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Gemos si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale. Le attività lavorative vengono predisposte durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti tendenzialmente non oltrepassando l'orario di lavoro prestabilito.

DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Gemos condanna qualsiasi forma di violenza tra il proprio personale incluse le molestie sessuali in ogni forma, formando e sensibilizzando il personale e ponendo particolare attenzione al linguaggio utilizzato tra e nei confronti del personale, richiedendo una comunicazione il più possibile gentile e neutrale. Pertanto, ha incluso all'interno della propria analisi dei rischi, il rischio specifico di abuso fisico, verbale e digitale, disponendo un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie e un'analisi di eventi avversi segnalati.

In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso, il personale ha la piena libertà di denunciarli, attraverso il sistema di segnalazione, anche anonima, dei reclami SA8000 già attivo in azienda.

L'Alta Direzione si assume la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi precedentemente indicati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

Per conseguire questi obiettivi l'Alta Direzione ha istituito, alle proprie dirette dipendenze un Comitato Guida con delega alla nomina di un responsabile di coordinamento dell'attuazione della Politica sulla Parità di genere, ed attribuisce e delega a detta funzione anche obblighi e poteri relativi alla funzione di Rappresentante della Direzione. Il responsabile di coordinamento per l'attuazione della Politica sulla parità di genere ha il compito di organizzare le azioni necessarie allo sviluppo del Sistema di gestione per la Parità, di effettuare azioni specifiche con particolare riferimento a quelle di garanzia e controllo della parità, di verificare l'efficacia del sistema di gestione, proporre azioni di miglioramento e dare supporto alla loro attuazione.

La Politica per la parità di genere, nel quadro più ampio della Politica Aziendale complessiva, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente alla Direzione aziendale e al Comitato Guida, la definizione e il Riesame periodico degli Obiettivi per la Parità, individuati preventivamente e misurabili, monitorati nel loro perseguimento nel corso dell'attività e gestiti a consuntivo tramite appositi Indicatori.

Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Gestione per la Parità, il Consiglio di amministrazione si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale verso l'assoluto rispetto delle prescrizioni contenute nei documenti del Sistema di Gestione e garantire il funzionamento ed il mantenimento del Sistema stesso.

La corretta e completa comprensione ed attuazione della Politica sulla parità di genere viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di audit interno.

Faenza, 17.11.2023

Il Direttore Generale

