

GEA www.geagruppo.it

*Un team paritario è un team più produttivo
Investi nella PDG e raccogli frutti preziosi*

Politica Aziendale per la Parità di Genere

Certificazione UNI PdR 125:2022



Via A. Bassignano n. 15
12100 Cuneo
Tel. 0171 601970
Email: segreteria@geagruppo.it
P.I. 02767050046

Politica Generale

Politica redatta dall'Alta Direzione, la presente viene comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate; la presente viene revisionata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche. La figura responsabile che coordina la presente politica è il responsabile del CdA, ovvero il sig. Magno Garro.

GEA riconosce che la parità di genere è un elemento essenziale per il progresso sociale ed economico e per il successo sostenibile dell'organizzazione. Ci impegniamo a garantire condizioni di lavoro eque e rispettose, promuovendo un ambiente in cui ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale senza discriminazioni. La diversità di genere è un valore che arricchisce la nostra cultura aziendale e contribuisce a una maggiore innovazione e competitività.

La nostra politica persegue l'obiettivo di integrare la parità di genere in ogni aspetto delle operazioni aziendali, dalla governance ai processi di selezione e sviluppo del personale, fino alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare. Investiamo in iniziative che eliminino stereotipi di genere e pregiudizi, rafforzando il senso di appartenenza e la fiducia reciproca tra i dipendenti.

Conformemente agli standard UNI PdR 125:2022, adottiamo un approccio strutturato e misurabile per monitorare i progressi in materia di inclusione e diversità. Ogni livello dell'organizzazione è coinvolto nell'attuazione di questa politica, con il supporto di indicatori chiave di performance (KPI) per garantire un miglioramento continuo. GEA è fermamente impegnata a essere un modello di equità e inclusione, contribuendo attivamente alla promozione di una società più giusta e sostenibile.

Nello specifico vengono implementate una serie di politiche, una per area tematica, che riprendono i KPI visti nel punto 5. Nel piano strategico sono riportati le modalità e le tempistiche necessarie per il raggiungimento dei KPI non soddisfacenti e vengono specificate le azioni di mantenimento e monitoraggio per i KPI soddisfacenti.

Aree Tematiche

Politiche per Cultura e Strategia

GEA promuove una cultura aziendale inclusiva, integrando la parità di genere nei propri valori e strategie. Realizziamo attività di sensibilizzazione per favorire il rispetto e la valorizzazione della diversità. Ci impegniamo a eliminare stereotipi di genere e a costruire un ambiente aperto e collaborativo. Ogni decisione strategica è valutata anche in ottica di inclusione. La parità è un pilastro centrale della nostra visione aziendale. A riprova di questo sono stati misurati e monitorati i seguenti KPI come richiesto dalla normativa UNI PdR 125:2022

- Formalizzazione e implementazione di un piano strategico
- Procedure interne per esprimere le opinioni
- Attività di comunicazione interna
- Politiche che garantiscano la equa rappresentazione dei generi
- Realizzazione di interventi per la percezione dei/delle dipendenti
- Interventi per promuovere le pari opportunità

2. Governance

Garantiamo che i principi di parità di genere siano parte integrante del processo decisionale aziendale a ogni livello. Monitoriamo regolarmente l'equilibrio di genere nei ruoli di governance e ci impegniamo a promuovere una rappresentanza equa. Favoriamo la trasparenza nelle decisioni strategiche per garantire una gestione equa e inclusiva.

- KPI Aziendali:
 - Definizione della Governance dell'organizzazione
 - Presenza di processi per identificare qualsiasi forma di non inclusività
 - Presenza di un budget per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione
 - Obiettivi legati alla parità di genere
 - Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo

3. Processi HR

Ci impegniamo a rendere i processi di selezione, valutazione e sviluppo delle risorse umane equi, trasparenti e inclusivi. Promuoviamo politiche che favoriscano l'accesso paritario alle opportunità lavorative, eliminando ogni tipo di bias. Monitoriamo costantemente i processi per garantire un trattamento equo e valorizzare il potenziale di ogni dipendente.

- KPI Aziendali:
 - Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane
 - Presenza di meccanismi per l'analisi del turnover
 - Politiche per la equa partecipazione a percorsi di formazione
 - Politiche di mobilità interna
 - Meccanismi di protezione del posto di lavoro nel post maternità
 - Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro

4. Opportunità di Crescita e Inclusione delle Donne in Azienda

Facilitiamo lo sviluppo delle carriere femminili attraverso programmi di mentoring, leadership e formazione continua. Ci impegniamo a garantire che le donne abbiano uguale accesso alle opportunità di crescita e a ruoli di leadership. L'inclusione delle donne è una priorità strategica per costruire una forza lavoro diversificata e rappresentativa.

- KPI Aziendali:
 - Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark di riferimento
 - Percentuale di donne con qualifiche di dirigente
 - Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative
 - Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al vertice
 - Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento

5. Equità Remunerativa per Genere

Garantiamo che la retribuzione sia basata esclusivamente su competenze, responsabilità e risultati, senza alcuna discriminazione di genere. Conduciamo regolari analisi retributive per

identificare eventuali differenze di genere e attuiamo misure correttive ove necessario. Promuoviamo la trasparenza retributiva come elemento fondamentale per un ambiente di lavoro equo.

- KPI Aziendali:
 - Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale
 - Percentuali di promozioni donne su base annua
 - Percentuale di donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa

6. Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro

Supportiamo i genitori attraverso politiche che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e familiare. Offriamo flessibilità lavorativa, percorsi di rientro personalizzati e benefit per il benessere familiare. Ci impegniamo a promuovere una cultura che riconosca il valore della genitorialità come parte della crescita professionale e personale.

- Presenza di servizi dedicati al rientro post maternità/paternità
- Presenza di policy dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa
- Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità
- Rapporto fra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali
- Rapporto fra il n di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. di giorni potenziale previsto dalla legge

Implementazione e Monitoraggio

- Report annuale: Comuniciamo in modo trasparente i risultati raggiunti e i progressi realizzati.

G. Magno

