

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere	Allegato1
UNI/PdR 125	Modulo	Rev. 0 del 15.05.2025
Req. 6	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Pag 1 di 1

3. Processi Human Resource: *attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.*

4. Opportunità di crescita ed inclusione di genere in azienda: *miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.*

5. Equità remunerativa per genere: *attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e wellbeing.*

6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: *attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.*

La Politica per la Parità di Genere di GENSS è applicabile a tutto il personale interno ed ai collaboratori esterni che operano con continuità con l'organizzazione.

La GENSS si impegna quindi, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125, ad avviare un percorso di cambiamento culturale della propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere. La GENSS si impegna quindi a diffondere una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

La GENSS infine si impegna:

- *ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;*
- *a promuovere condizioni di bilanciamento vita lavorative e personale adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne;*
- *a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile*
- *a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.*
- *a prevenire, censurare e contrastare stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e si propone di creare una cultura della diversità e dell'inclusione.*
- *a ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda.*

Genss, per il tramite della direzione e dell'assemblea dei soci, definisce e stanziava un budget per il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La presente Politica integra con le altre politiche aziendali della GENSS

A tutto il personale ed ai collaboratori che operano con frequenza on GENSS è richiesto di rispettare, gli impegni e le linee di indirizzo sottese al Sistema di Gestione, alla Prassi ed Policy ad esso collegate.

15.05.2025

La Direzione Aziendale

