



Politica per la Parità di Genere

La presente Politica per la Parità di Genere definita dalla Direzione di G.C.F.E. S.p.A., in coordinamento con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi, le indicazioni guida e l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Principi e Impegni

G.C.F.E. S.p.A., attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere. La Società crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità di genere, età, origine sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale e si impegna a:

- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovono una cultura inclusiva di mobilità interna, di accesso a mansioni aziendali (incluso la successione a posizioni manageriali) e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale (inclusa la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione ed ai corsi sulla Leadership), favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- 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;
- creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

Obiettivi

G.C.F.E. S.p.A. definisce i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- *Cultura e Strategia*: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione delle diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio - anche inconsapevole (unconscious bias) - fondato su questioni di genere.
- *Governance*: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza di genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- *Processi HR*: 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.
- *Opportunità di crescita ed inclusione delle donne 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.
- *Equità remunerativa per genere*: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche i compensi non monetari quali sistemi di welfare e benessere.
- *Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro*: attuazione di politiche aggiuntive rispetto al CCNL di riferimento, per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver e mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità.

Al personale è richiesto di rispettare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

Giuseppe Ghilardi

Amministratore Delegato

G.C.F.E. S.p.A.

Gennaio 2025