



**UNI/PDR 125:2022**

**POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE**

GRUPPO GASER ha definito la propria **“Politica per la Parità di Genere”** impegnandosi a creare e a vivere in un ambiente inclusivo e diversificato.

Il nostro obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità e che la nostra organizzazione rappresenti al meglio i nostri valori.

Attraverso l’inclusione creiamo un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e può rappresentare sé stesso all’interno dell’organizzazione, ovvero nel luogo in cui vengono abbracciati i loro diversi punti di vista, le prospettive e l’unicità di ognuno.

GASER crede che, attraverso la parità di genere, si creeranno gruppi collaborativi e performanti che forniranno idee e risultati e svilupperanno soluzioni innovative e culturalmente rilevanti.

La politica è comprensiva dell’impegno dell’azienda a conformarsi a tutti i requisiti relativi alla Parità di Genere, a quelli sottoscritti dall’azienda ed alle leggi vigenti.

GRUPPO GASER si impegna da sempre a:

- Creare un ambiente che celebri l'individualità di ciascuno, riconoscendo e apprezzando i contributi di ogni membro del gruppo.
- Garantire che tutti siano trattati con dignità e rispetto, non tollerando intimidazioni, bullismo, molestie di qualsiasi tipo, incluse quelle sessuali, o maltrattamenti sul lavoro, e sanzionare chi contravviene a queste norme.
- Incoraggiare chiunque si senta vittima di intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti a condividere le proprie preoccupazioni in un contesto protetto da ritorsioni.
- Rivedere costantemente le procedure di assunzione e sviluppo professionale per assicurare la costante equità.

Di conseguenza, tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall’età, dall’etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall’orientamento sessuale e dall’identità di genere.

Siamo contrari a tutte le forme di discriminazione.

La presente Politica è rivolta a tutti i collaboratori del Gruppo Gaser e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l’obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Questo documento integra la Policy Diversità ed Inclusione già oggetto di divulgazione in azienda e alle parti terze tramite la sua pubblicazione sul sito aziendale e offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi HR (Human Resources) per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell’intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone. L’organizzazione intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza, guarda a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- ❖ Selezione ed assunzione (recruitment)
- ❖ Gestione della carriera
- ❖ Equità salariale
- ❖ Genitorialità, cura
- ❖ Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- ❖ Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno di tali aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riassuntivamente riportate di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, Gruppo Gaser ha associato dei processi verificati e verificabili nonché degli obiettivi di parità, raggiungibili, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

Proprio al fine di garantire l'attuazione delle azioni necessarie per perseguire gli obiettivi di continuo miglioramento, prima ancora, per l'efficace attuazione della presente politica sulla parità di genere, il Gruppo Gaser ha nominato un responsabile di coordinamento che la coordina e che rappresenta un punto di riferimento per tutta la popolazione aziendale sul tema.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

- ❖ Cultura e strategia
- ❖ Governance
- ❖ Processi HR
- ❖ Opportunità
- ❖ Equità remunerativa
- ❖ Genitorialità

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuna delle aree sopra indicate.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- ⇒ I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022, rimuovendo eventuali *bias* (pregiudizi)
- ⇒ Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti interessate principali ai concreti risultati del sistema.

## **POLICY/PROCEDURE sulla Parità di Genere**

1. Le policy/procedure per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono:
  1. Selezione ed assunzione
  2. Gestione della Formazione
  3. Equità salariale
  4. Genitorialità, cura
  5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro

## 6. Prevenzione abusi e molestie

Queste politiche sono sviluppate con l'intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del sistema di gestione. Esse sono concepite alla luce dei riferimenti normativi riportate nel manuale di gestione.

Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti delle politiche/procedure:

1. **Selezione ed assunzione (recruitment)**, è una politica che stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere;
2. **Gestione della Formazione**, stabilisce di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;
3. **Equità salariale** punta, invece, ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;
4. **Genitorialità** è intesa a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers;
5. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro** stabilisce di garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili;
6. **Prevenzione abusi e molestie** è sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione e prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere;

### **SELEZIONE E ASSUNZIONE**

L'Azienda 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.

L'Azienda predispose descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne.

Gaser non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere che possono impattare negativamente nei processi di selezione.

### **GESTIONE DELLA FORMAZIONE**

L'Azienda pone, durante tutto il ciclo professionale del lavoratore, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il dipendente.

L'Azienda tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, favorendo la *diversità* e il benessere psico-fisico di tutto il personale. Ad esso, infatti, L'Azienda rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli che possono crearsi sul luogo di lavoro.

Inoltre la Direzione del Gruppo Gaser si impegna a garantire, ove possibile, una rappresentanza dei generi durante gli eventi, convegni e altre attività con rilevanza strategica per l'Azienda.

### **EQUITÀ SALARIALE**

Gruppo Gaser, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, garantisce la parità salariale ai dipendenti comprendendo benefit, bonus e programmi di welfare e rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età.

### **GENITORIALITÀ, CURA**

Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, in Gruppo Gaser è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo parentale, incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità.

L'Azienda tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto:

- ❖ concessione del lavoro part-time
- ❖ concessione della modalità di lavoro in smart working
- ❖ programmi di formazione, informazione per re-inserimento

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

Gruppo Gaser favorisce la piena conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro, predisponendo misure volte ad offrire al dipendente la possibilità di smart working e di orario flessibile, ove possibile. Le attività lavorative vengono predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti senza oltrepassare l'orario di lavoro prestabilito.

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

È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. A tal proposito l'Azienda dispone di un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e un'analisi di eventi avversi segnalati. Gruppo Gaser pone, infatti, particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei dipendenti, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale. Gruppo Gaser condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale. Sia in fase di assunzione e ricerca del personale sia in chiave di promozioni e/o bonus aziendali Gruppo Gaser si impegna a non tener conto dei fattori come quelli sopra elencati, attuando un processo gestito come descritto nelle procedure (selezione e gestione del personale).

In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi messi a disposizione di tutti i lavoratori.

### **CONCLUSIONI**

La politica è stata approvata dalla Direzione e disponibile in bacheca per tutti i lavoratori e per tutte le parti interessate. Essa viene periodicamente riesaminata in sede di riesame della Direzione al fine di garantirne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia. La responsabilità del sistema per la Parità di Genere è affidata al Comitato per la Parità di Genere.

La Politica per la parità di genere (e collegate), nel quadro più ampio della Politica Aziendale complessiva, prevede, ai fini di valutarne l' idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente alle Direzioni aziendali interessate ed al Comitato per la Parità di Genere, 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.

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 è stato istituito, nell'ambito della funzione HR, un Comitato per la Parità di Genere con 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.

concerto con il responsabile di coordinamento che ha la piena responsabilità ed autorità di assicurare il rispetto delle procedure previste dal Sistema.

Alla funzione HR sono attribuiti mezzi adeguati, autorità e libertà organizzativa per individuare, proporre e gestire con le funzioni interessate, il mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità di genere e le soluzioni atte a correggere i problemi relativi alla non Parità.

Eventuali modifiche essenziali del Sistema per la Parità di genere devono essere soggette all'approvazione della Direzione.

Costituiscono Appendici a chiarimento e completamento della politica sulla parità di genere e collegate, la cui adozione ed attuazione è conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022 ed alla normativa correlata al Codice delle pari opportunità (selezione ed assunzione; gestione della carriera; equità salariale; genitorialità, cura; conciliazione dei tempi vita-lavoro; prevenzione abusi e molestie):

- il piano di azione per la sua attuazione;
- le policy, le prescrizioni e le procedure di parità di genere;
- le procedure del sistema di gestione che prevede la strutturazione ed adozione di KPI inerenti alla politica sulla parità di genere e collegate per misurare gli stati di avanzamento ed i risultati ottenuti in una visione di continuo miglioramento (UNI PdR 125:2022);
- il manuale del sistema di gestione.

La Direzione

