



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La Direzione G&G Idee e Soluzioni Srl, in coordinamento con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni relative all'impegno dell'organizzazione per il raggiungimento della parità di genere, la valorizzazione della diversità e, più in generale, per la transizione verso un modello, di business e organizzativo, sostenibile dal punto di vista ambientale, climatico e sociale.

La nostra Società intende conseguire la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione e successivamente garantire l'equità di genere a tutti i livelli della comunità aziendale. In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile in tutte le attività, comprese quelle di business. L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

L'obiettivo prioritario sul quale G&G Idee e Soluzioni intende concentrare le sue azioni è quello della promozione e del consolidamento, a tutti i livelli aziendali, dei valori e dei concetti principali che riconducono alla cultura organizzativa propria della parità di genere. Ancora prima delle azioni, definite dal piano strategico, l'intento è quello di divulgare quanto più possibile l'importanza di un cambiamento culturale e di favorire il riconoscimento di una responsabilità collettiva, non solo interna all'organizzazione, che possa coinvolgere tutti coloro che entrano e/o entreranno in contatto con questa organizzazione, direttamente o indirettamente.

L'obiettivo di promuovere un cambiamento culturale per il conseguimento della parità di genere è fondamentale per superare le norme sociali, gli stereotipi culturali, le azioni, i comportamenti e i linguaggi discriminatori che hanno alimentato e perpetuato le disuguaglianze di genere. Una cultura che sostiene la parità di genere riconosce e valorizza il

Redatto da: HR

Rev.01 del 19/12/2023

Rivisto da: Comitato per la parità di genere

Approvato da: Amministratore Unico



contributo di entrambi i generi, sfidando gli stereotipi e le aspettative di ruolo basate sulla differenza di genere che limitano le opportunità e l'autonomia di ogni persona.

Inoltre, G&G Idee e Soluzioni intende integrare la “prospettiva di genere” nella ideazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle strategie e delle politiche aziendali con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere la discriminazione. L'integrazione della dimensione di genere nei processi di governance garantisce che il processo decisionale sia di qualità superiore e abbia una maggiore rilevanza per la società, perché fa sì che la governance risponda in modo più efficace ai bisogni di tutti, all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

L'organizzazione intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete stabilendo delle politiche più specifiche che esprimano i principi a cui l'organizzazione si ispira. L'organizzazione ha associato a tali politiche degli obiettivi di parità da perseguire, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

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;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, 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.

POLITICHE

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;

Redatto da: HR

Rev.01 del 19/12/2023

Rivisto da: Comitato per la parità di genere

Approvato da: Amministratore Unico



- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate;

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle persone che vi lavorano e che tutte le occasioni di sviluppo professionale che da essi derivano sono da riferirsi ai soli risultati e al solo impegno della persona a prescindere dal genere. Conseguentemente la nostra organizzazione, nella prospettiva di perseguire il costante miglioramento dei propri processi, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi al meglio ed il benessere deve essere visto come sicurezza e comfort;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza della propria professionalità rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera

Redatto da: HR

Rev.01 del 19/12/2023

Rivisto da: Comitato per la parità di genere

Approvato da: Amministratore Unico



asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili;
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);

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

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;

Redatto da: HR

Rev.01 del 19/12/2023

Rivisto da: Comitato per la parità di genere

Approvato da: Amministratore Unico



- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e per la partecipazione alle riunioni;

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono che:

- i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- sia possibile segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- da parte dell'organizzazione sia assolutamente assicurata, alle persone segnalanti, ogni genere di tutela da successive eventuali azioni ritorsive;
- l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- sia incentivato lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

Redatto da: HR

Rev.01 del 19/12/2023

Rivisto da: Comitato per la parità di genere

Approvato da: Amministratore Unico