



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

GTS SRL Uninomiale, riconoscendo il valore della diversità e dell'importanza di un ambiente di lavoro inclusivo, adotta la presente Politica per la Parità di Genere ispirandosi ai principi costituzionali di uguaglianza e pari opportunità.

La nostra azienda si impegna a creare e sostenere un contesto in cui le pari opportunità siano garantite per tutti, senza distinzione di genere, e in cui ogni persona possa sviluppare il proprio potenziale in un clima di rispetto e valorizzazione delle differenze.

Questa politica rappresenta l'impegno concreto di **GTS SRL** a prevenire qualsiasi forma di **discriminazione di genere**, a promuovere una partecipazione equilibrata in tutte le fasi del percorso professionale e a valorizzare il talento e le competenze di ogni dipendente.

Crediamo che un ambiente di lavoro diversificato e rispettoso delle differenze di genere contribuisca non solo al successo aziendale, ma anche al progresso sociale, in linea con gli obiettivi di uno Sviluppo Sostenibile.

Consapevole che un cambiamento autentico può realizzarsi solo attraverso strumenti che permettano di misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi compiuti, certificando i risultati ottenuti mediante processi qualificati e trasparenti, **GTS SRL UNINOMINALE**:

- ha **implementato** un sistema di gestione per la parità di genere conforme ai requisiti della prassi UNI PdR 125:2022 al fine di assicurare e garantire la rappresentanza del sesso meno rappresentato e ridurre il divario di genere;
- ha istituito un **Comitato Guida**, responsabile dell'adozione e dell'applicazione continua ed efficace delle politiche per la parità di genere, monitorando i progressi e suggerendo miglioramenti.
- ha sviluppato un **Piano Strategico** con obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili ed assegnati come responsabilità di attuazione per i processi che, in quanto più sensibili, sono da attenzionare per superare stereotipi di genere e creare un ambiente di lavoro che valorizzi l'inclusione e la diversità.
- Ha ben compreso che i processi più sensibili in tema di pari opportunità sono i seguenti:
 - Cultura e strategia
 - governance
 - selezione ed assunzione
 - gestione della carriera



- equità salariale
 - genitorialità e cura
 - conciliazione dei tempi vita-lavoro (work life balance)
 - Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.
- **VIETA CON TOLLERANZA ZERO** ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, nonché ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, sessuale (*molestia*) che comprometta la dignità morale e professionale, l'integrità fisica e psichica delle risorse impiegate, deprimendone l'autostima e la motivazione, da chiunque attuata, nei luoghi di lavoro o in occasione di collaborazioni o rapporti commerciali con **GTS SRL**.
 - ha istituito canali interni per la segnalazione, anche anonima, di qualunque forma di discriminazione, nel rispetto del Regolamento (UE) n. 679/2016 e del Codice Privacy, D.lgs. n. 196/2003.
 - Ritiene obiettivo strategico il contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti consci e inconsci delle singole persone, garantendo formazione generale e specifica, a tutti i livelli, per elevare la sensibilità individuale del personale contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere;

La Direzione si impegna a comunicare e diffondere la Politica sulla parità di genere e le politiche collegate a tutti gli stakeholders:

- ai propri dipendenti, già nella fase di recruiting attraverso annunci neutrali e inclusivi;
- ai propri collaboratori esterni;
- ai propri fornitori;

elevando a criterio preferenziale nella scelta di terzi fornitori/collaboratori l'adozione di politiche e misure volte a colmare il divario di genere.

Le linee guida attraverso le quali si intende raggiungere questi obiettivi si possono sintetizzare nelle seguenti:

- *Rispetto delle normative in materia di pari opportunità tra uomo e donna e di tutela della maternità e paternità e cura della genitorialità;*
- *Gestione delle risorse in termini di Diversità e inclusione secondo gli indirizzi della UNI ISO 30415;*
- *Informazione e coinvolgimento di tutta l'Organizzazione circa le modalità, le responsabilità personali nello svolgimento delle specifiche competenze, per l'attuazione ed il mantenimento costante nel tempo del Sistema di gestione per la parità di genere;*



- *Ricerca costante ed eliminazione delle non conformità per il miglioramento continuo;*
- *Attività di prevenzione di ogni forma di discriminazione compreso ogni abuso verbale, fisico, digitale, (molestia), sul luogo di lavoro attraverso un sistema di valutazione del rischio e monitoraggio del clima aziendale e del benessere del personale.*
- *Misurare l'efficacia del sistema di gestione attraverso gli indicatori forniti dalle linee guida della prassi UNI PDR 125:2022.*

La Direzione