

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Giosi 2 S.r.l. ha deciso di implementare, allineandosi alla prassi UNI/PdR 125:2022, un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, per valorizzare le diversità e supportare l'emancipazione femminile. A tale scopo, Giosi 2 garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

L'Azienda si impegna a:

- uniformarsi ai principi e requisiti della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 nonché dei riferimenti normativi e legislativi citati;
- condividere con tutto il personale la Politica per la Parità di Genere adottata, attraverso comunicazioni, riunioni periodiche ed attività formative, al fine di coinvolgere tutti i dipendenti nell'impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di Genere;
- diffondere l'impegno profuso anche a coloro che lavorano nella catena di fornitura, attraverso la divulgazione di informative e durante lo svolgimento di audit di seconda parte.

Operativamente tale impegno si traduce in:

- rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale).

Al fine di misurare e monitorare il grado di maturità dell'Azienda, Giosi 2 identifica specifici KPI per 6 aree di valutazione:

- **CULTURA E STRATEGIA**, area volta a migliorare l'ambiente di lavoro, sostenendo e favorendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione delle diversità di genere;
- **GOVERNANCE**, area volta ad attuare un modello di governance che garantisca gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del 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**, area volta ad attuare processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione, basati sui principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- **OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE**, area volta a migliorare le capacità dell'Azienda di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;
- **EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE**;
- **TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO**.

Come prescritto dalla prassi, la Direzione ha designato un delegato con il compito di formare ed informare periodicamente tutto il personale, anche in funzione degli accadimenti aziendali, e nominato un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere.

Campi Bisenzio (FI), 23/05/2024

La Direzione

GIOSI 2 S.R.L.
Società Unipersonale
Via Maestri del Lavoro, 11
50013 CAMPI BISENZIO (FI)
P.IVA 03684270485