

POLITICA PER LA PARITÀ 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, dell'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 ai 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, **adottando una comunicazione interna ed esterna improntata ai principi di inclusione, rispetto della persona e utilizzo di un linguaggio non discriminatorio**, 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, **promuovendo inoltre la piena fruizione dei congedi di maternità e paternità e dei congedi parentali da parte di tutto il personale avente diritto, in linea con la normativa vigente**;
- 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;
- **OPPORTUNITÀ 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;

- EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE, area volta a garantire la parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere;
- TUTELA DELLA GENITORIALITÀ, area volta a riconoscere il pieno godimento del diritto di congedo di maternità e paternità, **nonché dei congedi parentali**, tutelando le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro;
- CONCILIAZIONE VITA-LAVORO, area volta a garantire l'equilibrio vita-lavoro, in particolare consentendo il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta, effettuando una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei dipendenti, garantendo che eventuali riunioni a scopi lavorativi siano effettuate in orari compatibili con la conciliazione dei tempi familiari e rispettando le leggi vigenti in materia di orario di lavoro, in accordo con quanto previsto dal CCNL o concordato dalla contrattazione collettiva.

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), 08/06/2026

La Direzione