

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

GEA S.R.L. azienda da sempre attenta ai temi della valorizzazione delle diversità e al benessere dei propri dipendenti, ritiene che inclusione e pari opportunità siano valori fondamentali per la crescita e lo sviluppo aziendale. L'azienda convinta dell'importanza del ruolo delle donne nel mondo del lavoro, ha deciso di rafforzare il suo impegno in materia di non discriminazione e pari opportunità, anche tramite l'ottenimento della Certificazione di parità di genere di cui alla UNI/PdR 125:2022.

La presente Politica è rivolta a tutto il personale ed è condivisa con tutti i clienti, fornitori, collaboratori esterni e *stakeholders* con l'intento di rappresentare un manifesto degli impegni dell'azienda in materia di parità di genere al quale far seguire azioni concrete.

L'IMPEGNO DI GEA S.R.L. SI CONCRETIZZA IN AZIONI MIRATE A:

- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale e aperto all'ascolto di tutto il personale, anche tramite la previsione di un sistema di segnalazioni di violenze, molestie, abusi e/o mobbing;
- diffondere, sia all'interno che all'esterno, la cultura della diversità e della parità di genere come valore fondamentale dell'azienda attraverso la quale garantire il benessere dei/delle dipendenti anche tramite il rafforzamento delle misure di welfare previste in azienda;
- prevedere una specifica formazione, a tutti i livelli, sui temi della parità di genere, della non discriminazione e della "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma;
- prevedere ed applicare prassi e procedure di selezione, assunzione e gestione delle carriere conformi ai principi di inclusione, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e impegnandosi ad incrementare il genere femminile nell'organico aziendale (*empowerment* femminile);
- garantire equità retributiva di genere, sostenendo la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, tramite la previsione di misure di conciliazione vita-lavoro e di sostegno degli oneri di cura a carico dei/delle dipendenti.

Le azioni e gli obiettivi di cui alla presente politica, dettagliati nel piano strategico, sono misurati anche tramite il monitoraggio di indicatori prestazionali (KPI) sulla base delle sei aree tematiche individuate dalla UNI/PdR 125:2022. Pertanto si indicano sinteticamente gli impegni assunti dall'azienda:

❖ **CULTURA E STRATEGIA:** implementazione di strategie, prassi nonché di canali comunicativi e formativi in grado di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere, con procedure che consentano alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, opinioni e suggerimenti al fine di creare un ambiente di lavoro aperto al confronto e al dialogo;

❖ **GOVERNANCE:** attuazione di un modello di *Governance* dell'organizzazione volto a prevenire e gestire le tematiche legate a non inclusione e disparità di genere, in grado di garantire la presenza anche nei ruoli di responsabilità del sesso meno rappresentato.

❖ **PROCESSI HUMAN RESOURCES (HR):** attuazione di processi di selezione e assunzione nonché di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione e della

parità di genere, prevedendo politiche in grado di garantire la partecipazione a percorsi di formazione e valorizzazione a lavoratori di entrambi i sessi;

❖ **OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA:** garantire nel processo di sviluppo professionale non discriminazione e pari opportunità, basando le promozioni esclusivamente sulle capacità e i livelli professionali;

❖ miglioramento della capacità dell'organizzazione di consentire l'accesso neutrale dei generi alla mobilità interna, ai percorsi di carriera e di crescita professionale.

❖ **EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE:** garanzia di equità salaria senza distinzione legata al genere a parità di livello e mansione svolta e monitoraggio periodico delle retribuzioni per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate;

❖ **TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:** promozione e adozione di iniziative volte alla conciliazione dei tempi vita-lavoro nonché presenza di politiche, oltre il CCNL, dedicate alla tutela della maternità/paternità e in grado di supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di cura (*caregiver*).

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

La Direzione si propone, attraverso iniziative poste in essere dal Comitato Guida, di impostare una comunicazione interna ed esterna neutra dal punto di vista del genere, attraverso iniziative in linea con i principi della presente politica e con gli obiettivi strategici da essa stabiliti.

In particolare, l'azienda si propone di:

- richiedere a tutti i livelli l'utilizzo di un linguaggio (scritto e parlato), gentile, neutrale, inclusivo e rispettoso delle differenze di genere;
- impostare le proprie campagne di marketing e pubblicità evitando azioni tali da alimentare eventuali stereotipi di genere utilizzando un linguaggio inclusivo e neutro;
- favorire la partecipazione ad eventi/webinar organizzati da GEA attraverso una composizione equilibrata dei generi.

La politica di parità di genere è comunicata all'interno dell'organizzazione e diffusa all'esterno tramite pubblicazione sul sito internet www.geaecologia.it.

La presente politica è definita dalla Direzione in coordinamento con il **Comitato Guida**, a cui è affidata la responsabilità di attuazione della stessa e si integra con le politiche collegate contenute nel Codice di parità di genere e con le altre politiche aziendali. La corretta e adeguata conoscenza e attuazione della politica è verificata attraverso l'attività di formazione del personale e tramite audit interni; è oggetto di conferma o revisione annuale in occasione del Riesame della Direzione.

San Vincenzo Valle Roveto, 19 gennaio 2026

La Direzione
gea s.r.l.
L'Amministratore