

POLITICA PARITÀ DI GENERE



weaving the future



POLITICA PARITÀ DI GENERE UNI PdR 125

Le persone, uomini e donne, che fanno parte della nostra azienda ne costituiscono una risorsa fondamentale e preziosa il cui valore è sempre più collegato alla qualità dell'organizzazione.

L'uguaglianza di genere è, per Gavazzi, un valore radicato e imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità, oltre che un fattore strategico per assicurare il mantenimento e lo sviluppo dell'azienda. Rendere l'ambiente di lavoro inclusivo e ricco nella diversità, è una responsabilità etica ma anche una scelta strategica vincente, che alimenta processi innovativi, stimola le risorse umane e genera valore per l'azienda e per i nostri stakeholder.

Per questi motivi incoraggiamo buone pratiche aziendali che garantiscano in tutti i processi la tutela della parità di genere, favoriscano l'empowerment femminile e assicurano uguali opportunità e trattamento a tutti, lavoratori e lavoratrici.

Consapevoli dell'importanza dell'uso di un linguaggio non discriminatorio, neutrale ed equilibrato, non offensivo ne promuoviamo l'utilizzo nei luoghi di lavoro. L'attenzione si sposta quindi verso la valorizzazione delle persone e viene espresso con un impegno costante di tutta l'organizzazione per:

- garantire le pari opportunità nella carriera e nella formazione, la parità retributiva e l'attuazione del congedo di paternità e maternità in linea con le migliori prassi;
- creare un ambiente equo e accogliente, inteso come spazio fisico e come cultura che riconosca e superi i bias cognitivi, favorendo decisioni eque e basate sul merito;
- promuovere politiche di welfare che facilitino la conciliazione vita-lavoro.



Coerentemente a questi principi, l'azienda si è dotata di un Piano Strategico, come indicato dalla UNI/PdR 125:2022, declinando in sei ambiti di azione volti al raggiungimento dell'obiettivo della parità di genere:

1. **Selezione & assunzione:** garantire un processo di selezione ed assunzione guidato da procedure atte a prevenire tutte le disparità (genere, età, sesso, etnia, disabilità, orientamento sessuale);
2. **Gestione della carriera e formazione:** sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali, sia in termini di rappresentanza che di responsabilità e coltivare la formazione e lo sviluppo dei dipendenti con eguale rappresentanza di genere;
3. **Equità salariale:** Ridurre le eventuali differenze retributive di genere, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore in termini di mansioni e livello;
4. **Genitorialità e cura:** promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e assistenza tra uomini e donne, supportando i dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver;
5. **Conciliazione vita privata-lavoro:** promuovere misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro, adottando regole e procedure accessibili a tutti/e i/le dipendenti e revisionando tali policy in base ad eventuali necessità di flessibilità;
6. **Prevenzione molestie sui luoghi di lavoro:** garantire l'impegno per combattere qualsiasi forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro, mettendo in atto una politica di "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti declinata attraverso azioni concrete.

Per favorire tale impegno l'azienda promuoverà annualmente la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione inerenti principi etici e best practice relativi ai temi dell'inclusività, parità di genere, sostenibilità e bilanciamento vita privata-lavoro.

In particolare, l'azienda si impegna a garantire, anche attraverso l'adozione di specifiche politiche, di un Piano Strategico e di un Sistema di Gestione dedicato, che:

- nessun tipo di discriminazione venga attuata, e in alcun caso tollerata, durante l'intero percorso lavorativo dei dipendenti dalla selezione iniziale fino ai più elevati livelli di carriera passando attraverso la quotidiana routine lavorativa;
- venga favorita, supportata e valorizzata la maternità/genitorialità in tutte le sue fasi;
- la comunicazione interna ed esterna risulti allineata ai valori della Società e deve essere utilizzato un linguaggio inclusivo e non offensivo.
- siano attuate attività di prevenzione affinché nessuna forma di abuso fisico, verbale o digitale possa avvenire sul luogo di lavoro;
- la propria Politica per la parità di genere sia comunicata e diffusa all'interno dell'azienda e resa disponibile sul proprio sito web;
- venga assegnato il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi contenuti nel Piano Strategico;
- venga nominato un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione del Sistema di Gestione per la parità di genere.

Gavazzi ha indentificato specifici indicatori di performance (KPI), monitorati periodicamente, suddivisi in sei aree tematiche:

1. Cultura e Strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro



La Politica della Parità di Genere di Gavazzi affonda le proprie radici, oltre che nei valori aziendali, nelle disposizioni contrattuali, nelle norme nazionali e internazionali vigenti e nei requisiti degli standard internazionali emessi in materia.

Calolziocorte, 12/11/2025

Il Presidente