

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E INCLUSIONE

In conformità alla Pdr 125:2022 e agli SDG

GIAL si impegna fermamente nella promozione della parità di genere e nella valorizzazione delle diversità come pilastri fondamentali della nostra cultura aziendale. Riconosciamo che la parità di genere, l'inclusione, la diversità e il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) sono essenziali per costruire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e produttivo, oltre a essere un elemento chiave per il successo sostenibile dell'organizzazione. La presente politica, condivisa e redatta unitamente al Comitato Guida, stabilisce gli impegni e le azioni per promuovere una cultura aziendale inclusiva e sostenibile

Obiettivi

La nostra politica di parità di genere mira a:

- Eliminare qualsiasi forma di discriminazione di genere all'interno dell'organizzazione.
- Promuovere una cultura aziendale che valorizza e supporta la diversità e l'inclusione.
- Assicurare parità di opportunità nella gestione del personale, nelle carriere, nella comunicazione e nelle attività di marketing e pubblicità.
- Incoraggiare e supportare l'empowerment femminile a tutti i livelli dell'organizzazione.

Misure Chiave

1. Recruitment e sviluppo delle competenze: Implementare politiche di assunzione che promuovano una diversità equa e un processo di selezione basato sulle competenze, eliminando qualsiasi forma di discriminazione.

2. Parità retributiva: Analizzare sistematicamente la situazione retributiva per identificare e correggere eventuali disparità di genere. Garantire che le opportunità di progresso di carriera siano accessibili a tutti, indipendentemente dal genere.

3. Formazione e Sensibilizzazione: Offrire formazione continua sulla parità di genere, l'inclusione e la diversità a tutti i dipendenti. Creare programmi di sensibilizzazione che promuovano la comprensione e il rispetto delle pari opportunità e delle differenze.

4. Contrasto alle molestie: Emanare politiche aziendali che prevengano le molestie, le violenze fisiche e verbali. Predisporre prassi operative per il trattamento delle molestie che permettano di indagare gli eventi, supportare le vittime e perseguire i responsabili.

5. Risorse per la Famiglia: Fornire politiche e servizi che facilitino un equilibrio tra lavoro e vita familiare, inclusi permessi parentali e programmi di assistenza all'infanzia.

6. Monitoraggio delle azioni e iniziative: Verificare sistematicamente l'avanzamento delle azioni intraprese in relazione agli obiettivi prefissati.

7. Mobilità interna e successione: Implementare politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

8. Collaborazioni e Partnerships: Collaborare con organizzazioni che promuovono la parità di genere, l'inclusione e la diversità. Sostenere e prediligere i fornitori e i partner commerciali che condividono questi valori aziendali.

9. Rendicontazione e comunicazione: Rendere pubblici i piani di miglioramento e il conseguimento degli obiettivi di parità di genere, inclusione, diversità e SDGs, condividendo regolarmente i risultati con i dipendenti, gli Stakeholder e gli Shareholder.

GIAL, insieme al Comitato Guida, è impegnata a essere un leader nella promozione della parità di genere. Riconosciamo che il raggiungimento di questo obiettivo è un viaggio continuo che richiede l'impegno costante di tutti i livelli dell'organizzazione. Attraverso la nostra politica e le azioni collegate, ci impegniamo a costruire un futuro in cui ogni persona possa prosperare e contribuire al successo della nostra azienda, libera da barriere legate al genere.

Taviano, 18.03.2024

L'Amministratore Unico



Gial
GIAL SRL
Via L. Lagrange, Z.I.
73057 Taviano (LE)
RAPPRESENTANTE LEGALE
P. Iva 02431340757 - info@pec.gialambiente.it - BA6ET11