
Politica Aziendale per la Parità di Genere

Gesco S.C.A.

	Nominativo	Funzione	Data
Redazione e aggiornamento	Sara Mastrolorenzi	People Operations Manager	15/09/2025
Verifica	Giorgia Mainardi	Head of Innovation & ESG	15/09/2025
	Antonio Forlini	Direttore Institutional & Public Affairs	
Approvazione	Selene Santacaterina	Direttrice People & Organization	15/09/2025

DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE

Versione	Data applicazione	Descrizione delle modifiche
01	15/09/2025	Prima emissione

GESCO S.C.A.	Titolo Documento: Politica Aziendale per la Parità di Genere	Codice di Identificazione: ...
	Tipologia Documento: Interno	Pagina 2/4

Da sempre, la Direzione di **GESCO S.C.A.**, ha valutato le competenze e le capacità delle proprie persone cercando di evitare pregiudizi e stereotipi ma è nell'ultimo anno, tramite l'implementazione all'interno dell'organizzazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere che si è avuta una svolta e si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di discriminazione, che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

La Direzione di **GESCO S.C.A.**, in coordinamento con il Comitato Guida creato a tale scopo, ha individuato le risorse e le relative modalità per l'attuazione, l'applicazione ed il mantenimento del Sistema di Gestione implementato per le attività svolte dall'azienda.

La responsabilità per tutte le attività svolte al fine di assicurare il perfetto svolgimento dell'applicazione ed attuazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere sono proprie della Direzione in collaborazione con la **Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere**.

La Direzione di **GESCO S.C.A.** per raggiungere tale obiettivo ha definito una **POLITICA AZIENDALE PER LA PARITA' DI GENERE** impegnandosi per:

- il rispetto della cultura e strategia aziendali;
- una governance dell'organizzazione volta a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza di pari genere negli organi;
- processi **People & Organization** relativi alle diverse fasi che caratterizzano il ciclo di vita di una persona nell'organizzazione basati su principi di equità, inclusione e rispetto delle diversità;
- opportunità di equità, crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita privata-lavoro.

La politica per la parità di genere parte dal ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda, altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda.

GESCO S.C.A.	Titolo Documento: Politica Aziendale per la Parità di Genere	Codice di Identificazione: ...
	Tipologia Documento: Interno	Pagina 3/4

GESCO S.C.A. da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.

In particolare, l'azienda per ottenere gli obiettivi:

- si impegna fattivamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie delle proprie persone sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
- sostiene attività sportive ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- favorisce la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti da parte dell'intera comunità aziendale indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale;
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione facendo cultura e sensibilizzazione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media;

GESCO S.C.A. ha nominato un comitato guida. Esso ha compiti propositivi, consultivi e di verifica.

I compiti di natura propositiva sono quelli tesi a:

- predisporre piani di azioni positive per interventi e progetti atti a favorire l'equità sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- predisporre azioni positive idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze verbali, fisiche e/o psicologiche – mobbing;
- promuovere e/o potenziare le iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e tutto ciò sia necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;

GESCO S.C.A.	Titolo Documento: Politica Aziendale per la Parità di Genere	Codice di Identificazione: ...
	Tipologia Documento: Interno	Pagina 4/4

- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- redigere una relazione sulla situazione della comunità aziendale;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrative.

I compiti di natura consultiva formulando pareri su:

- progetti di evoluzione organizzativa relativi all'organizzazione di appartenenza;
- piani di formazione della comunità aziendale;
- orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Compiti di verifica:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze verbali, fisiche e/o psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Gli Obiettivi del comitato guida sono:

- assicurare parità e pari opportunità rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici contro qualsiasi forma di discriminazione;
- favorire la ottimizzazione della produttività del lavoro attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità;
- utilizzare le novità introdotte in materia di diritto discriminatorio al fine di razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione aziendale.