POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La Gafim Srl ha definito politiche basate sui principi fondamentali di non discriminazione, pari opportunità e inclusione per garantire la valorizzazione di ogni forma di diversità: genere, età, orientamento sessuale, etnia, religione, disabilità.
La società ha da sempre valutato le competenze e le capacità del proprio personale e dei propri collaboratori cercando di evitare pregiudizi e stereotipi; su questa scia ha intrapreso un percorso concreto e costante volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di bias (anche inconsci) che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.
Ad oggi, Gafim si ispira a valori e obiettivi volti ad avviare un percorso di cambiamento, soprattutto culturale, attraverso un'azione sistematica che tenga conto dei seguenti principi base:

1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2. adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
3. 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, piena attuazione del congedo di paternità in linea con la normativa cogente e le migliori pratiche europee;
4. 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);
5. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale).

Per attuare con concretezza ed efficacia tali valori, la nostra organizzazione:

- ha stabilito linee guida per la parità di genere relativamente ad assunzione, salario, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento, pensionamento;
- si impegna a garantire pari opportunità al momento dell'assunzione e durante il percorso formativo e lavorativo di ogni singolo dipendente, definendo criteri che possano non discriminare o ledere in base al genere.
- non attua o sostiene azioni discriminanti per motivi di razza, di casta, di nazionalità, d'origine, di religione, di handicap, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età;
- non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e/o contatto fisico, che siano o possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
- ha definito strumenti di segnalazione per garantire ad ogni dipendente di esprimere la propria opinione anche in assoluto anonimato, di poter comunicare spunti di miglioramento, di poter effettuare segnalazioni in termini di parità di genere ed essere tutelato da eventuali ritorsioni;
- garantisce che a seguito di reclami, segnalazioni esterne e/o segnalazioni in termini di parità di genere vi siano controlli condotti da un comitato non coinvolto nel processo e che gli stessi abbiamo risorse e strumenti per poter svolgere investigazioni sul caso;
- informa e forma il personale per garantire la sensibilizzazione sulle tematiche di parità di genere;

- si impegna a comunicare a tutte le parti interessate con qualsiasi mezzo il suo impegno nelle politiche di parità di genere e nell'empowerment femminile;
- si impegna a garantire a tutti i suoi dipendenti il mantenimento dei benefit definiti nel contratto di lavoro anche durante i periodi di congedo per maternità/paternità;
- si impegna a definire ed applicare modalità di lavoro flessibile per migliorare la conciliazione della vita lavoro, attraverso lo smartworking;
- si impegna ad attuare politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- si impegna ad attuare politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- si impegna ad assicurare meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità.

Per garantire l'applicazione degli impegni definiti nel presente documento la direzione ha nominato un Comitato Guida con il compito di vigilare sull'adozione e sulla continua ed efficace applicazione degli obiettivi prefissati; la direzione ha stanziato ed affidato al comitato un budget per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.

Il Comitato Guida ha predisposto un canale di comunicazione anonimo per garantire una modalità di segnalazione a chiunque sia vittima di violenza o abuso di qualsivoglia genere, ovvero sia testimone di violenza, abuso e discriminazione.

L'azienda promuove un ambiente di lavoro inclusivo, equo e integrato attraverso processi di gestione e sviluppo delle risorse umane. Dalla selezione del personale, basata su criteri di competenza e meritocrazia, all'on-boarding e alle condizioni contrattuali neutrali, ogni fase è progettata per garantire pari opportunità e valorizzare la diversità.

Le valutazioni delle prestazioni vengono effettuate in modo trasparente e imparziale, con l'obiettivo di supportare la crescita professionale di ogni collaboratore, contribuendo così alla costruzione di un team inclusivo e coeso.

L'organizzazione, inoltre, è attiva nella realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, e della parità di genere e della integrazione.

Si impegna inoltre a garantire che tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico, i generi siano equamente rappresentati.

Data	**Firma Direzione**
13/01/2025	GAFIM S.r.l. Z.I. Papa Benedetto XVI lotto 72 88046 Lamezia Terme (CZ) Cod. Fisc. e P. IVA 03111710798