



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

*Documento ufficiale dell'organizzazione
Diffusione interna ed esterna – Pubblicato sul sito aziendale*

Revisione: 0

Data di approvazione: 01.07.2025

Redatto da: Comitato Guida per la Parità di Genere

Approvato da: Direzione Generale

Politica per la Parità di Genere

Gesm S.p.a Fashion Factory è consapevole che la parità di genere e la valorizzazione delle diversità rappresenti non solo un dovere etico e sociale, ma anche un principio fondante della dignità umana e una leva strategica imprescindibile per una **crescita sostenibile, inclusiva e responsabile** dell'organizzazione.

In linea con i **principi costituzionali** di **uguaglianza e non discriminazione**, e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030, **GESM S.P.A. FASHION FACTORY** pone al centro del proprio impegno **l'empowerment femminile** e la **promozione dell'inclusione** in tutti gli ambiti della vita economica, sociale e politica dell'azienda.

Ci impegnamo concretamente a valorizzare ogni persona, superando stereotipi, disuguaglianze e barriere legate al genere, e promuovendo un ambiente di lavoro equo, rispettoso e realmente inclusivo delle diversità e del sesso meno rappresentato.

La nostra vision è che **“il talento, la competenza e il merito non abbiano genere”** e rappresentino risorse fondamentali per la crescita dell'organizzazione e il suo impatto positivo sulla società.

A conferma del proprio impegno, **GESM S.P.A. FASHION FACTORY** adotta politiche e azioni concrete orientate a:

- **integrare** la cultura **dell'inclusione** in tutti i processi aziendali, promuovendo un ambiente fondato sul rispetto, sulla valorizzazione della diversità e sull'accoglienza di tutte le persone;
- **garantire pari opportunità** di accesso, sviluppo professionale, leadership ed equità salariale senza alcuna discriminazione di genere;
- **tutelare la maternità e la paternità**, sostenendo politiche di conciliazione che proteggano i diritti genitoriali, facilitino il rientro al lavoro e valorizzino il contributo professionale durante tutte le fasi della genitorialità;
- **favorire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata**, attraverso iniziative e misure di flessibilità organizzativa;
- prevenire e contrastare, **con tolleranza zero**, ogni forma di discriminazione, stereotipo o molestia nei luoghi di lavoro, promuovendo un clima aziendale sicuro, rispettoso e inclusivo;

A tale scopo, **GESM S.P.A. FASHION FACTORY** :

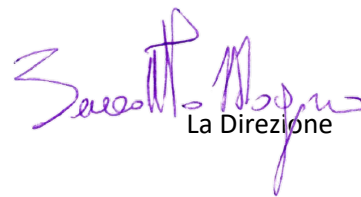
- ha adottato un Sistema di Gestione per la parità di genere conforme alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022;
- ha istituito un **Comitato Guida**, responsabile dell'adozione e dell'applicazione continua ed efficace delle politiche per la parità di genere;
- ha sviluppato un **Piano Strategico** con obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili ed assegnati come responsabilità di attuazione per le aree più sensibili.
- ha istituito procedure interne che consentono alle risorse di segnalare, anche in modalità anonima, qualsiasi forma di abuso fisico - verbale - digitale incluse le molestie sessuali in ogni forma, e di esprimere le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione favorendo il dialogo e il confronto.

Ci impegnamo, altresì, a promuovere l'analisi e l'eliminazione di tutte le eventuali carenze, sia organizzative che informative che possano contribuire all'insorgere di situazioni conflittuali, di disagio psicologico e di mobbing e a garantire una tutela effettiva ad ogni soggetto, che sia stato destinatario di qualsivoglia atto o comportamento pregiudizievole o discriminatorio.

Siamo consapevoli che lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richieda un impegno costante ed un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

Pertanto, è cura della Direzione garantire formazione generale e specifica in materia, a tutti i livelli, per elevare la sensibilità individuale contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

La Politica per la parità di genere è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e a tutte le parti interessate ed è revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione periodica sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.



La Direzione