Politica
per la Parità di Genere

Redatto in conformità alla UNI/PdR 125:2022

Data: 22/01/2026

Rev.	Data	Descrizione	
00	22/01/2026	Elaborazione annuale	
Redazione		Verifica	Approvazione
Comitato per la PdG		*Direzione*	*Direzione*

Sommario

1. **OBIETTIVI** **3**
2. **ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE** **3**
3. **CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO** **3**
4. **PRINCIPI, LINEE GUIDA, INDIRIZZI E POLITICHE** **4**
5. **MODELLO ORGANIZZATIVO, FUNZIONI E RUOLI COINVOLTI** **6**
6. **RECLAMI E MISURE DISCIPLINARI** **6**
7. **RECLAMI E MISURE DISCIPLINARI** **6**

1. OBIETTIVI

La presente Politica Parità di Genere (di seguito la "Politica") è definita dalla Direzione di Gamie (di seguito "Gamie"), di concerto con il Comitato Guida per la parità di genere (di seguito "Comitato"), e specifica i principi, gli obiettivi e le linee guida che definiscono l'impegno dell'azienda nei confronti dei temi relativi alla parità di genere.

Gamie è da sempre attivamente impegnata nella promozione e nel rispetto della parità di genere per promuovere pari opportunità nei confronti di tutto il personale e di tutte le persone che operano in nome e/o per conto e/o nell'interesse della stessa. Le pari opportunità sono al centro dei valori dell'azienda: leve fondamentali per raggiungere il successo e per rendere le persone al suo interno capaci di creare una cultura organizzativa inclusiva e di valorizzare la diversità di genere, promuovendo un clima di benessere e progresso sociale, al fine di creare concretamente un ambiente di lavoro equo.

2. ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE

La presente Politica PdG, e i suoi aggiornamenti, sono approvati dalla Direzione su proposta del Comitato per la parità di genere. La Politica si applica a tutto il personale dipendente di Gamie ed è oggetto di monitoraggio periodico da parte del Comitato che verifica l'effettiva applicazione della stessa, il rispetto dei principi in essa contenuti e provvede alle proposte di modifica della Politica qualora si verifichino cambiamenti rilevanti nella normativa di riferimento o negli assetti organizzativi interni. Gamie si impegna a comunicare e diffondere i principi espressi nella presente Politica tramite i canali di comunicazione dedicati.

3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La normativa di riferimento su cui è basata la seguente Politica è la Prassi UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni".

L'impegno di Gamie nel rispetto della Politica PdG si basa sulle dichiarazioni, le convenzioni, gli standard, i principi, le linee guida e le raccomandazioni generalmente accettate a livello internazionale.

4. PRINCIPI, LINEE GUIDA, INDIRIZZI E POLITICHE

L'azienda persegue i principi di legalità, moralità, professionalità, dignità ed eguaglianza, promuovendo la parità di genere come riferimento etico per tutto il personale e garantendo le pari opportunità in coerenza con i propri obiettivi di business.

Nello specifico con "parità di genere" si fa riferimento a:

- evitare prassi discriminatorie e appianare eventuali differenze rilevate anche in termini retributivi;
- assicurare pari opportunità di trattamento alle persone in modo indipendente dal genere in cui si riconoscono;
- promuovere una effettiva equità attraverso politiche e processi che permettano a ognuno di avere le condizioni adeguate a contribuire efficacemente alla vita lavorativa e alla propria crescita professionale;
- creare un contesto che promuova una cultura e comportamenti grazie ai quali ogni persona possa sentirsi accolta, sicura e libera di esprimere sé stessa;
- rispettare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e offrire misure di conciliazione.

L'azienda ha identificato le aree tematiche (come indicato nella Prassi UNI/PdR 125:2022) per le quali sono stati definiti gli obiettivi per il raggiungimento della parità di genere, dettagliati all'interno del Piano strategico per la parità di genere (in seguito anche "Piano strategico") e per i quali sono stati individuati gli Indicatori di Prestazione (KPI) utili ai fini della misurazione e monitoraggio degli stessi:

Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione, favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione delle diversità.

Governance: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi forma di non inclusività.

Processi HR: l'azienda adotta procedure di selezione e inserimento del personale improntate ai principi di inclusione e rispetto delle diversità, al fine di prevenire disparità e trattamenti discriminatori nelle diverse fasi del processo. Parimenti, implementa processi di gestione e sviluppo delle risorse umane orientati ad assicurare non discriminazione e pari opportunità nella crescita professionale, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, attento alla valorizzazione della diversità e alla tutela del benessere psico-fisico delle persone dipendenti.

Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: garanzia di pari opportunità all'accesso a percorsi di carriera e di crescita interni. In particolare, Gamie sostiene lo sviluppo della carriera delle donne, al fine di consentire il raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di leadership.

Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per assicurare un bilanciamento equo della remunerazione dei/delle dipendenti. Inoltre, Gamie si impegna a informare periodicamente tutti i dipendenti sulle politiche retributive adottate, anche con riferimento a benefit, bonus e programmi di welfare. Le iniziative di welfare considerano le esigenze delle persone di ogni genere ed età.

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: Gamie adotta servizi e strumenti dedicati a sostenere il personale nei ruoli di genitore e di caregiver, assicurando la piena tutela del posto di lavoro e il mantenimento del livello retributivo al rientro dalla maternità e dopo congedi prolungati. In un'ottica più ampia, promuove iniziative volte ad assicurare a tutte le persone dipendenti un equilibrato bilanciamento tra vita privata e attività lavorativa, prevedendo – ove compatibile con l'organizzazione e con la mansione – l'accesso al part-time su richiesta e l'attivazione di modalità di lavoro flessibili. Tali misure sono oggetto di verifica periodica, anche attraverso la revisione delle esigenze di flessibilità espresse dal personale.

Nello specifico, Gamie non pone barriere ad eventuali richieste di part-time reversibile per i primi due anni di vita del bambino. Eventualmente, valuta anche la concessione di periodi successivi, riferendosi comunque sempre alla normativa vigente. Inoltre, si impegna a promuovere l'accesso alla formazione/aggiornamento durante e dopo il congedo, per evitare il rischio di obsolescenza professionale.

Inoltre, per un efficace presidio dei temi indicati è necessario sviluppare le seguenti aree:

Prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro: attuazione di processi per la prevenzione, la segnalazione (anche anonima) di ogni forma di molestia o abuso siano esse di tipo fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. La prevenzione comporta una costante sensibilizzazione verso una comunicazione il più possibile gentile, neutrale e inclusiva.

Comunicazione responsabile: attuazione di un piano di comunicazione interno ed esterno relativo al proprio impegno sui temi relativi alla parità di genere, in linea con i principi definiti nella presente Politica e coerente con gli obiettivi stabiliti nel Piano strategico, e adozione di una strategia di comunicazione responsabile, inclusiva ed equa.

Nel concreto, la sensibilizzazione avviene attraverso comunicazione interna ed esterna, che bandisce chiaramente stereotipi di genere e promuove l'uso di un linguaggio neutro e rispettoso delle diversità. Gamie, inoltre, organizza annualmente workshop sulla comunicazione non violenta e monitora l'efficacia di tali misure tramite un questionario di percezione somministrato a tutto il personale, i cui risultati vengono analizzati e riportati nel Piano Strategico.

Mobilità interna: promozione della mobilità interna come leva di crescita professionale e continuità, favorendo la successione a posizioni manageriali secondo criteri trasparenti e meritocratici, in modo tale da diffondere stili di leadership inclusivi, orientati al riconoscimento del valore delle persone e definisce piani di successione con l'obiettivo di garantire pari opportunità di accesso ai ruoli di responsabilità e una rappresentanza equa nei percorsi di sviluppo e avanzamento.

La progressione di carriera è regolata dalla procedura interna "Gestione del personale", basata su criteri oggettivi di merito, competenze tecniche (hard skills) e trasversali (soft skills). Per ogni posizione manageriale vacante, l'azienda si impegna a includere nel processo di selezione finale (shortlist) almeno un candidato del genere meno rappresentato in quell'area funzionale, garantendo trasparenza tramite feedback strutturati a tutti i partecipanti.

Formazione: garanzia di offrire pari opportunità di partecipazione a percorsi di formazione per valorizzare il personale senza distinzione di genere, bensì con un'attenzione specifica a sostenere percorsi sulla leadership per le donne al fine di promuovere il raggiungimento della parità nei ruoli di responsabilità. L'offerta formativa deve comprendere anche interventi volti alla consapevolezza relativa a disuguaglianze di genere, stereotipi e bias.

Gamie si impegna a erogare formazione, garantendo parità di accesso, monitorando le ore pro-capite erogate per genere. Sono previsti percorsi specifici di 'Empowerment & Leadership Femminile' per sostenere la crescita delle donne verso ruoli apicali.

Organizzazione di eventi: obiettivo di rappresentare entrambi i generi tra le persone invitate in occasione di eventi quali convegni o conferenze con particolare riferimento a ospiti esterni/e che l'azienda può decidere di coinvolgere.

Monitoraggio e valutazione: attuazione di un sistema di audit interni finalizzati alla verifica dell'effettiva applicazione della presente Politica, nonché al monitoraggio del rispetto dei requisiti della Prassi UNI/PdR 125:2022.

Gamie incoraggia tutti i soggetti destinatari della presente Politica a segnalare qualsiasi comportamento contrario ai principi in essa riportati, nonché ogni eventuale violazione alla stessa, presunta o certa, secondo quanto disciplinato dalla normativa Whistleblowing.

5. MODELLO ORGANIZZATIVO, FUNZIONI E RUOLI COINVOLTI

Per l'attuazione della presente Politica, Gamie istituisce il Comitato Guida per la parità di genere e nomina una figura Responsabile del Sistema di gestione per la parità di genere (SGPG).

Tale Comitato si occupa di revisionare la presente Politica e del Sistema di Gestione per la parità di genere e di redigere il piano strategico per la parità di genere.

Alla figura Responsabile SGPG è attribuita la responsabilità di verificare la conformità del Sistema di gestione per la parità di genere rispetto ai requisiti della UNI/PdR 125:2022 e la sua applicazione nell'organizzazione, nonché la gestione della documentazione di sistema e rilevazione e reporting dei risultati.

6. RECLAMI E MISURE DISCIPLINARI

Gamie adotta tolleranza zero per ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, diffamazione, o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati da parte di Dipendenti, Candidati/e, Visitatori/trici o qualsiasi altro Stakeholder, e prende in considerazione le segnalazioni di episodi di tale fattispecie verificatisi nel corso delle attività lavorative.

Chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto lavorativo, è sensibilizzato a segnalarlo attraverso il canale dedicato di Whistleblowing, senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni.

Le violazioni a tale Politica potranno attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo anche conto dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato. Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida.

7. RECLAMI E MISURE DISCIPLINARI

Gamie rende disponibile sul proprio sito internet la Politica di Parità di genere applicata a tutti/e, interni ed esterni all'azienda.

La Politica di Parità di Genere è dinamica e, con periodicità annuale, viene valutata dalla Direzione insieme al Comitato di Parità di Genere che ne detiene la responsabilità di attuazione modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni.