

	INFORMATIVA SULLA PRASSI DI RIFERIMENTO UNI PDR 125:2022 PARITÀ DI GENERE	All.02.05 Rev.1 22/09/2025
---	--	-------------------------------

LA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo scorso anno l'azienda ha intrapreso con successo il percorso per la **certificazione per la parità di genere secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022**.

In linea con il proprio approccio di inclusività l'azienda si avvia al mantenimento della certificazione.

Il traguardo sopracitato è il risultato del lavoro e della dedizione di tutto il personale.

L'azienda sta misurando costantemente gli **indicatori di performance** (KPI) definiti nella prassi, per garantire che le politiche di inclusività implementate continuino ad essere efficaci e a generare un impatto positivo.

L'obiettivo principale rimane quello di colmare i divari di genere, promuovere l'inclusione e costruire un ambiente di lavoro equo e non discriminatorio.

L'impegno aziendale, in questa direzione, è esplicitato nella Politica per la parità di genere, presente sul sito aziendale.

COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE

Nell'ambito del continuo impegno aziendale per la **parità di genere**, la direzione conferma l'operato del **Comitato Guida**, incaricato di supervisionare e facilitare l'applicazione concreto del sistema di gestione secondo la **prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022**.

Il comitato guida è composto da:

- **Raffaella Leoni**
- **Maria Grazia Draicchio**

Il ruolo del comitato guida è fondamentale in quanto rappresenta un punto di riferimento sia per la direzione sia per il personale aziendale.

La direzione riconferma inoltre il ruolo di **Raffaella Leoni** come proprio **Rappresentante per la gestione del sistema per la parità di genere**, con la funzione di coordinamento delle attività del **Comitato Guida**.

CANALE DI SEGNALAZIONE

Attraverso il canale del whistleblowing (presente sul sito aziendale) *verranno raccolte le segnalazioni rivolte a molestie, disparità di trattamento e/o qualsiasi forma di violenza ed anche i suggerimenti* atti a migliorare il processo di gestione di inclusione e a sostegno dello sviluppo del ruolo femminile in azienda.

Tutte le segnalazioni verranno gestite da **Soggetti Riceventi**, ossia professionisti esterni all'azienda, al fine di garantire e tutelare il segnalante e l'azienda stessa.

COME SEGNALARE UN ABUSO O UN SUGGERIMENTO

Gentili Mosconi non ammette che all'interno della propria organizzazione avvengano discriminazioni e atti di molestia, comprese azioni riconducibili al fenomeno del mobbing e di non rispetto delle condizioni di pari opportunità.

La segnalazione o il suggerimento possono essere comunicati in **forma anonima o non anonima**, esclusivamente attraverso il sistema di **Whistleblowing** che si raggiunge attraverso il sito aziendale al link **<https://gentilimosconispa.smartleaks.cloud/#/>** cliccando sul pulsante **INVIA UNA SEGNALAZIONE**.

È necessario che la **segnalazione o l'azione di miglioramento** sia il più possibile circostanziata al fine di consentire le fasi di indagine dell'accaduto da parte dei Soggetti Riceventi.

 GENTILI MOSCONI	INFORMATIVA SULLA PRASSI DI RIFERIMENTO UNI PDR 125:2022 PARITÀ DI GENERE	All.02.05 Rev.1 22/09/2025
--	--	-------------------------------

La segnalazione può riguardare i seguenti argomenti:

- suggerimenti generali per il miglioramento legato alla parità di genere
- molestie sul luogo di lavoro
- mobbing legato al genere
- disparità retributive legate al genere
- utilizzo di linguaggio non appropriato
- mancato riconoscimento strumenti flessibili di tutela della genitorialità (maternità e paternità) e di care-giving.

Tutte le segnalazioni sono gestite garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e di tutti i soggetti e fatti segnalati.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni vengono raccolte tramite il canale di segnalazione di Whistleblowing dai Soggetti esterni incaricati, custodi della gestione del **sistema di segnalazione**.

Le segnalazioni verranno gestite in collaborazione con il **Comitato Guida** e la **Direzione**.

APPLICAZIONE DEL SISTEMA PdG PER I COLLABORATORI PRESSO CLIENTI ESTERNI

L'applicazione del Sistema per la Parità di Genere passa anche attraverso la garanzia di un ambiente non discriminatorio per i collaboratori stabilmente o saltuariamente impiegati presso clienti e/o fornitori. Per questo ci teniamo a sottolineare che le segnalazioni devono anche riguardare situazioni o comportamenti direttamente afferenti al contesto presso cui si opera.

In tutti questi casi, il **Comitato Guida**, in collaborazione con la **Direzione**, provvederà ad effettuare valutazioni, garantendo l'assoluta riservatezza del soggetto segnalante e segnalato.