



Politica per la parità di genere

La presente Politica si rivolge a tutti i dipendenti di GDS S.p.A. (nel seguito anche "Società") ed è condivisa con i suoi principali stakeholder, fornitori, clienti e partner commerciali con l'obiettivo di creare e diffondere una cultura di parità di genere i cui principi e valori vengono fatti propri nel loro più intimo significato inteso come parità di chance tra uomini e donne.

L'obiettivo della Società è di rendere concreti questi **VALORI**, intercalandoli nella realtà aziendale mediante la costruzione di un ambiente sempre più inclusivo e incentivante in modo tale che ciascun lavoratore venga rispettato, valorizzato e valutato sulla base delle proprie competenze e attitudini.

GDS S.p.A. considera la parità di genere un valore guida da includere tra le più alte priorità aziendali e, come tale, necessario allo sviluppo sostenibile del nostro business.

Siamo consapevoli che, anche per ragioni biologiche, ogni individuo è **DIVERSO**. Ed è proprio dalla diversità e dall'**UNICITÀ** che è possibile generare crescita valoriale, laddove per valore s'intende quello di tipo economico-imprenditoriale così come quello di tipo sociale.

La nostra Società, uniformandosi agli standard internazionali di cui alla **Prassi UNI/PDR 125:2022**, s'**impegna**, sin dalla fase delle selezioni del personale, ad assicurare la parità di genere all'interno dell'ambiente di lavoro attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.

Durante il percorso della carriera, ciascun lavoratore **ha diritto** a **CONFRONTARSI** continuativamente e in via costruttiva in modo da individuare quali sono i punti di forza e quelli di debolezza di ognuno di loro di talché, esclusivamente sulla base di questi elementi e sulla meritocrazia, vengano adottate tutte le decisioni inerenti all'avanzamento di carriera, nonché alle **POLITICHE RETRIBUTIVE**.

GDS S.p.A. **rifiuta** trattamenti retributivi premianti o disincentivanti che trovano il loro fondamento esclusivamente nel genere di appartenenza. A tal fine, informa i dipendenti dei criteri seguiti e degli standard richiesti per l'accesso a determinati trattamenti retributivi.

L'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere è perseguito altresì nell'attribuzione delle posizioni manageriali per le quali, GDS S.p.A., ambisce ad una **RAPPRESENTANZA PARITETICA** di donne e uomini a parità di merito.

Crediamo che ciascun lavoratore, indipendentemente dal genere, debba sentirsi libero di perseguire i propri desideri, la propria personalità e le proprie ambizioni di vita, lavorativa e personale. A tal fine GDS S.p.A., avendo cura del benessere psicofisico del lavoratore **garantisce** il maggiore equilibrio possibile tra la vita privata e quella lavorativa e **tutela** il lavoratore che intenda diventare genitore, così supportando la maternità e la paternità e consentendogli di bilanciare il proprio **impegno** tra il lavoro e le esigenze della famiglia.

GDS S.p.A. **rifiuta** ogni tipo di **DISCRIMINAZIONE, VIOLENZA, MINACCIA e MOLESTIA** - di natura fisica, sessuale o psicologica - **impegnandosi** nella prevenzione e nella sensibilizzazione della popolazione aziendale.

Qualsiasi condotta contraria ai principi e ai valori della parità di genere o che sia discriminatoria, violenta o molesta, verificatasi sui luoghi di lavoro non è tollerata ed è oggetto di provvedimenti disciplinari.

Tra gli strumenti adottati dalla Società per garantire il continuo miglioramento sul percorso intrapreso verso la maggiore inclusività vi è l'ascolto di ogni lavoratore, che viene realizzato mediante la creazione di canali di segnalazione ma anche tramite lo svolgimento di indagini interne.

Queste ultime, insieme ad un complesso di KPI (Indicatori Chiave di Performance) analizzati mediante un sistema di monitoraggio adottato dalla Società, contribuiscono a definire la rappresentazione della popolazione e della realtà aziendale.

Visto tutto quanto premesso e considerato, **l'impegno** di assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete viene attuato da parte di GDS S.p.A. focalizzando i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI/PDR 125:2022:



Per concretizzare il proprio **impegno**, GDS S.p.A. **si attiva per**:

- assicurare la conoscenza, l'applicazione e il miglioramento delle politiche adottate in materia di parità di genere, formando, ascoltando, rispondendo, consultando e coinvolgendo i lavoratori e richiedendo lo stesso **impegno** a ogni stakeholder, fornitore, cliente e partners, ognuno per la parte di suo interesse ed in relazione al contesto in cui si trova;
- coinvolgere periodicamente i dipendenti in indagini sulla percezione delle azioni intraprese dalla Società in materia di parità di genere;
- promuovere, sponsorizzare o organizzare periodicamente convegni, eventi e attività formative aventi ad oggetto tematiche di parità di genere e pari opportunità;
- stanziare un budget annuale per lo sviluppo di attività e azioni migliorative a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione;
- definire piani strategici annuali di miglioramento secondo i requisiti della UNI/PDR 125:2022;
- monitorare periodicamente i dati relativi alle procedure di selezione del personale, ai trattamenti retributivi per genere e parità di inquadramento, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica;
- monitorare l'eventuale presenza di comportamenti molesti o violenti o discriminatori subiti sul lavoro all'interno o all'esterno.

La Direzione