

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

UNI/PDR 125:2022

Documento

Politica per la Parità di Genere e collegate

N° Revisione	Responsabile Sistema di Gestione	Approvazione	Data
0	Romina Rivoli	Giorgio Gargiulo	19/03/2026

COPIA CONTROLLATA

Distribuito a tutti gli utenti

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 0 del 19/03/2026
		Pagina 2 di 9

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Presentazione dell'organizzazione

GESFOR Srl è un'Agenzia per il Lavoro che opera a livello nazionale offrendo servizi specializzati nell'ambito delle risorse umane, dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e dello sviluppo delle competenze professionali. Nel corso degli anni, l'organizzazione ha consolidato la propria presenza sul territorio grazie a un approccio orientato alla qualità del servizio, alla centralità della persona e all'innovazione continua, sviluppando relazioni professionali fondate sulla fiducia, sulla trasparenza e sulla valorizzazione del capitale umano.

GESFOR Srl realizza servizi specialistici nei seguenti ambiti:

- ricerca, selezione e somministrazione del personale;
- intermediazione tra domanda e offerta di lavoro;
- orientamento professionale e accompagnamento al lavoro;
- politiche attive del lavoro e supporto all'occupabilità;
- formazione professionale e sviluppo delle competenze;
- progettazione e gestione di percorsi di inserimento lavorativo;

Mission

La mission di GESFOR SRL è favorire l'incontro efficace tra persone e opportunità professionali, supportando candidati, lavoratori e imprese attraverso servizi personalizzati, innovativi e orientati alla crescita sostenibile.

L'azienda opera con l'obiettivo di creare valore sociale ed economico, promuovendo l'occupazione, l'inclusione lavorativa e lo sviluppo delle competenze, attraverso professionalità, affidabilità, etica e attenzione alle esigenze delle persone e delle organizzazioni.

GESFOR riconosce il lavoro come strumento fondamentale di realizzazione personale, integrazione sociale e sviluppo del territorio, impegnandosi a garantire pari opportunità di accesso e crescita professionale per tutti.

Visione Strategica

La visione di GESFOR Srl è affermarsi come punto di riferimento nel settore dei servizi per il lavoro, distinguendosi per qualità, capacità di innovazione, solidità organizzativa e impatto positivo sul mercato del lavoro e sul tessuto sociale.

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 0 del 19/03/2026
		Pagina 3 di 9

In questa prospettiva, l'azienda integra nel proprio modello organizzativo i principi di equità, inclusione, valorizzazione delle diversità e parità di genere, riconoscendo che il rispetto delle persone e la promozione di ambienti di lavoro inclusivi rappresentano elementi strategici per la crescita, la competitività e la sostenibilità nel lungo periodo.

La strategia aziendale è orientata a:

- rafforzare i processi organizzativi e l'efficienza dei servizi offerti;
- investire nella formazione continua e nello sviluppo delle competenze del personale interno e dei beneficiari dei servizi;
- promuovere l'innovazione digitale nei processi di selezione, orientamento e gestione del lavoro;
- garantire trasparenza, qualità e miglioramento continuo delle performance;
- favorire l'inclusione lavorativa e la valorizzazione delle diversità;
- contribuire allo sviluppo occupazionale del territorio attraverso collaborazioni con imprese, istituzioni e stakeholder locali.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, GESFOR Srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per GESFOR Srl rappresenta il riconoscimento formale di un percorso organizzativo già consolidato nella promozione della parità di genere, dell'inclusione e del benessere delle persone.

L'azienda ha infatti sviluppato nel tempo un modello gestionale fondato su politiche concrete di equità, valorizzazione delle diversità e tutela della persona, che trovano espressione sia nella composizione stessa dell'organizzazione — caratterizzata da una significativa presenza femminile — sia nell'adozione di strumenti strutturati volti a favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale.

La certificazione UNI/PdR 125:2022 costituisce pertanto un ulteriore passo di consolidamento e miglioramento continuo, finalizzato a rendere ancora più misurabili, trasparenti e sistemiche le politiche già adottate, rafforzando l'impegno aziendale nella riduzione di eventuali disparità e nella promozione di una cultura organizzativa pienamente inclusiva.

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 0 del 19/03/2026
		Pagina 4 di 9

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di GESFOR Srl sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale GESFOR Srl concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di GESFOR Srl ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

GESFOR Srl si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 0 del 19/03/2026
		Pagina 5 di 9

- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da GESFOR Srl sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

GESFOR Srl adotta un sistema di selezione e assunzione fondato sui principi di trasparenza, imparzialità, oggettività e pari opportunità, in coerenza con la UNI/PdR 125:2022 e con la normativa vigente in materia di non discriminazione e pari trattamento.

In qualità di Agenzia per il Lavoro, l'organizzazione attribuisce particolare rilevanza all'equità dei processi di recruitment, assicurando che tutte le attività di selezione, sia interne sia rivolte ai candidati e alle candidate per conto delle aziende

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 0 del 19/03/2026
		Pagina 6 di 9

clienti, siano strutturate per garantire l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta legata al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla situazione familiare, alla disabilità, all'origine etnica, alla nazionalità o ad altre condizioni personali.

Le job description sono redatte utilizzando un linguaggio neutro, inclusivo e rispettoso delle differenze, evitando formulazioni che possano generare bias di genere o limitare l'accesso equo alle opportunità professionali.

I criteri di valutazione sono preventivamente definiti e formalizzati e si basano esclusivamente su competenze professionali, esperienze maturate, capacità relazionali, attitudini personali e potenziale di sviluppo.

Durante i colloqui di selezione, GESFOR promuove un approccio di valutazione equilibrato e collegiale, includendo la presenza di interlocutori appartenenti a generi diversi, al fine di ridurre i bias inconsci e garantire imparzialità decisionale.

Il personale coinvolto nei processi di selezione riceve formazione e aggiornamento continuo sui temi della parità di genere, dell'inclusione e del riconoscimento degli unconscious bias, affinché tali principi siano pienamente integrati nelle attività operative quotidiane.

Gestione della carriera

GESFOR Srl garantisce pari opportunità di crescita professionale e sviluppo di carriera a tutto il personale, indipendentemente dal genere, valorizzando competenze, merito, risultati e potenziale individuale.

I percorsi di avanzamento professionale, l'attribuzione di responsabilità, la partecipazione a progetti strategici e l'accesso a percorsi formativi sono definiti secondo criteri trasparenti, oggettivi e documentabili.

L'attuale composizione aziendale, caratterizzata da una significativa prevalenza femminile, testimonia concretamente l'impegno dell'organizzazione nella valorizzazione della leadership femminile e nella promozione di una rappresentanza equilibrata nei diversi livelli organizzativi.

GESFOR Srl monitora periodicamente gli indicatori relativi alla crescita professionale e alla distribuzione delle responsabilità, con analisi disaggregate per genere, al fine di individuare eventuali squilibri e promuovere tempestivamente azioni correttive.

L'azienda investe in modo continuativo nello sviluppo delle competenze del proprio personale attraverso programmi di formazione, aggiornamento professionale e valorizzazione del talento, favorendo un ambiente lavorativo orientato alla crescita e alla partecipazione.

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 0 del 19/03/2026
		Pagina 7 di 9

Equità salariale

GESFOR Srl applica il principio di equità retributiva (“equal pay for work of equal value”), garantendo che, a parità di ruolo, responsabilità, competenze ed esperienza, non sussistano differenze salariali determinate dal genere.

Il sistema retributivo aziendale è fondato su criteri trasparenti, oggettivi e formalizzati, che tengono conto del livello di inquadramento contrattuale, delle responsabilità attribuite, delle competenze tecniche e trasversali, nonché del contributo al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

L’organizzazione effettua periodicamente verifiche interne sui dati retributivi, analizzati anche in ottica di genere, con l’obiettivo di prevenire eventuali disparità non giustificate e garantire uniformità di trattamento.

L’accesso a bonus, incentivi, premi di risultato e benefit aziendali avviene secondo criteri equi e non discriminatori, assicurando a tutto il personale pari opportunità di riconoscimento economico e professionale.

Genitorialità, cura

GESFOR Srl riconosce e valorizza la genitorialità e le responsabilità di cura come dimensioni fondamentali della vita delle persone, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, attento ai bisogni individuali e non penalizzante sotto il profilo professionale.

L’azienda garantisce piena tutela dei diritti previsti dalla normativa vigente in materia di maternità, paternità e congedi parentali, assicurando continuità professionale, supporto organizzativo e accompagnamento nel percorso di reinserimento al termine dei periodi di assenza.

Particolare attenzione è dedicata al sostegno delle lavoratrici in gravidanza, attraverso misure di welfare aziendale e soluzioni organizzative flessibili finalizzate a tutelare il benessere psicofisico e favorire la serenità lavorativa.

GESFOR Srl promuove una cultura organizzativa orientata alla condivisione equilibrata delle responsabilità familiari tra tutti i generi, contrastando stereotipi culturali e favorendo la piena partecipazione di ogni persona alla vita lavorativa.

Tra le iniziative di supporto alla genitorialità, l’azienda prevede strumenti di sostegno educativo e sanitario, quale misura concreta di attenzione al benessere familiare e allo sviluppo delle nuove generazioni.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

GESFOR Srl promuove attivamente politiche di conciliazione tra vita privata e vita professionale, riconoscendo il benessere organizzativo come elemento strategico per la sostenibilità aziendale, la motivazione del personale e la qualità delle performance.

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 0 del 19/03/2026
		Pagina 8 di 9

L'azienda ha adottato un modello strutturato di lavoro flessibile che prevede la possibilità ordinaria di accesso allo smart working, garantito in modo equo e trasparente, compatibilmente con le esigenze organizzative e operative.

Sono inoltre previste ulteriori forme di flessibilità programmata, attivabili su richiesta motivata e valutate nel rispetto delle esigenze individuali e della continuità aziendale, con particolare attenzione alle necessità legate alla salute, alla cura familiare e alla gestione di situazioni personali specifiche.

La gestione del lavoro è orientata al raggiungimento degli obiettivi e alla responsabilizzazione delle persone, privilegiando fiducia, autonomia e qualità del contributo rispetto alla mera presenza fisica.

GESFOR monitora periodicamente l'efficacia delle misure adottate, raccogliendo feedback dal personale e promuovendo un miglioramento continuo delle politiche di work-life balance, al fine di garantire un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, sostenibile e attento alle esigenze delle persone.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

GESFOR Srl adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di abuso, molestia, discriminazione o violenza, sia essa fisica, verbale, psicologica o digitale, che possa verificarsi nei luoghi di lavoro o in ogni contesto connesso all'attività professionale.

L'organizzazione ha implementato un sistema di whistleblowing conforme alla normativa vigente, accessibile, riservato e strutturato, che consente a tutto il personale di segnalare eventuali comportamenti illeciti o non conformi alle policy aziendali in totale sicurezza, garantendo la massima tutela dell'identità del segnalante e l'assenza di qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione.

Tutte le segnalazioni vengono gestite attraverso procedure formalizzate che assicurano tempestività, riservatezza, imparzialità e tracciabilità del processo, con la possibilità di attivare, ove necessario, approfondimenti e indagini interne condotte secondo criteri oggettivi e indipendenti.

GESFOR promuove inoltre attività formative periodiche rivolte a tutto il personale, finalizzate a diffondere la cultura del rispetto reciproco, della prevenzione di molestie e discriminazioni e della promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro, con particolare attenzione anche ai comportamenti inappropriati in ambiente digitale, inclusi strumenti di comunicazione aziendale, e-mail, chat e piattaforme collaborative.

L'organizzazione applica un sistema disciplinare strutturato, coerente e progressivo, volto a garantire la gestione efficace delle violazioni della presente politica, nel rispetto dei principi di proporzionalità e trasparenza.

 GESFOR AGENZIA PER IL LAVORO	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 0 del 19/03/2026
		Pagina 9 di 9

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l' idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.