



POLITIQUE POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES

GIUFRA SRL a défini sa **politique en matière d'égalité** des sexes en coordination avec le Comité Giuda, en établissant les principes, les objectifs et les lignes directrices qui sous-tendent l'engagement de l'organisation en faveur de l'égalité des sexes, de la valorisation de la diversité et de l'autonomisation des femmes, conformément à la norme UNI PdR 125:2022.

GIUFRA SRL, grâce à la mise en œuvre d'un **système de gestion pour l'égalité des sexes (SGPG)**, a lancé un processus de changement culturel au sein de son organisation afin de parvenir à une gestion plus équitable des ressources humaines. L'entreprise croit en une culture fondée sur le respect et la valorisation de la diversité en matière de genre, d'âge, d'origine, de situation sociale, de religion, d'orientation politique, de capacités psychophysiques et d'orientation sexuelle.

GIUFRA SRL s'engage à

- appliquer des processus de gestion et de développement des ressources humaines qui favorisent une culture inclusive et l'accès aux fonctions de l'entreprise et à l'évolution professionnelle, en garantissant l'égalité des chances à tout le personnel et en favorisant l'élimination des écarts et des préjugés ;
- Communiquer de manière transparente, en interne comme en externe, sa volonté de mener une politique d'égalité des sexes, de valoriser la diversité et de soutenir les représentants de tous les genres ;
- Impliquer des personnes de sexes différents dans la participation paritaire à des conférences, des cours de formation et de mise à jour, des séminaires, des tables rondes ou des événements en général, en incluant des personnes d'âges différents ;
- Développer une stratégie de promotion de l'égalité des chances également lors de l'organisation de formations, en encourageant la participation de tous les représentants des différents sexes ;
- Créer un environnement de travail inclusif, collaboratif, solidaire, transparent et ouvert à l'écoute de tout le personnel.

ASTRA

GIUFRA SRL définit les objectifs suivants :

- **Culture et stratégie** : améliorer l'environnement de travail en favorisant et en soutenant l'inclusion, l'égalité des sexes. Valoriser les différences entre les sexes. Lutter contre toute forme de stéréotype, de discrimination et de préjugé fondé sur quelque motif que ce soit.
- **Gouvernance** : mise en œuvre d'un modèle de gouvernance de l'Organisation visant à définir la présence du genre minoritaire dans les organes de contrôle de l'Organisation ainsi que la présence de processus visant à identifier et à remédier à tout événement de non-inclusion.
- **Processus RH** : mise en œuvre de processus RH au cours des différentes étapes qui caractérisent le cycle de vie professionnelle dans l'organisation, basés sur les principes d'inclusion et de respect de la diversité.
- **Opportunités de croissance et d'inclusion des femmes dans l'entreprise** : amélioration de la capacité à créer un accès neutre entre les genres aux parcours de carrière et de croissance internes.
- **Équité salariale entre les sexes** : mise en œuvre de modèles permettant de contrôler en permanence l'application correcte d'une rémunération sans distinction ni discrimination fondée sur le sexe, y compris les rémunérations sous forme d'avantages sociaux et de prestations sociales.
- **Protection de la parentalité et conciliation entre vie professionnelle et vie privée** : mise en œuvre de politiques visant à soutenir le personnel dans ses activités parentales et d'aidant.

La Direction générale