

Goser Società Cooperativa è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione integrato ISO 30415 - UNI/PdR 125. Infatti, l'azienda opera secondo le linee guida della norma ISO 30415:2021 e della prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Goser Società Cooperativa preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica D&I punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno di **Goser Società Cooperativa** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una

strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di D&I e Parità di Genere.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) **Goser Società Cooperativa** dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Goser Società Cooperativa attua una politica volta a favorire la Diversità, inclusione e la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.

AD ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione D&I nella figura del RSGQ.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di D&I e Parità di Genere, viene costituito il comitato D&I composto dal DGE, da HR e da RSGQ.

Ogni anno in modo trasparente viene pubblicata sulla pagina D&I del ns. sito le informazioni circa i KPI generici ed il piano strategico di Parità di Genere con i KPI specifici al fine di spiegare come la ns. azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di D&I e Parità di Genere.

Più in dettaglio, la Politica della **Goser Società Cooperativa**, mira a perseguire i seguenti aree di azione e i relativi KPI:

1) Area Cultura e Strategia

- sviluppare progressivamente una strategia sempre più matura sulla parità di genere
- attivare procedure e azioni nel campo della Comunicazione con il proprio personale, delle attività di sensibilizzazione interna, dello sviluppo di politiche di equità nell'accesso a panel e tavole rotonde, della formazione dei propri membri sulle differenze, dell'analisi delle percezioni interne sulle pari opportunità, di informazione e comunicazione esterna verso fornitori, clienti, etc.

2) Area della Governance

- assicurare, oltre alla su indicata presenza del Comitato, di percorsi di gestione della non inclusività, della definizione di un budget dedicato alla parità di genere, alla definizione e assegnazione di obiettivi di qualità al management su cui saranno valutati
- favorire la parità dei generi all'interno degli organi decisionali dell'azienda

3) Area Risorse Umane

- realizzare processi che favoriscano dinamiche di parità di genere nelle fasi della selezione, contrattualizzazione, valutazione, etc. del personale.
- attivare meccanismi di analisi del Turn-Over, politiche eque di partecipazione a processi di valorizzazione, politiche eque di carriera, meccanismi di protezione del posto di lavoro nel post-maternità
- assicurare spazi di consultazione per prevenire e fronteggiare problemi di disagio nel contesto aziendale

4) Area Opportunità

- assicurare ampi e paritetici spazi tra donne e uomini in merito alle donne in organico, alle donne che accedono a posizioni dirigenziali e ad altre forme di responsabilità

5) Area Equità Remunerativa

- assicurare l'assenza di differenze retributive sulla base del genere, sulle promozioni, sulle quote di remunerazione variabile

6) Area Genitorialità

- favorire l'attivazione di sempre migliori servizi per il rientro post-maternità e post-paternità, di politiche di tutela della genitorialità, di valorizzazione delle competenze che scaturiscono dall'esperienza dell'essere genitore, dalla piena fruizione dei congedi di paternità da parte degli uomini aventi diritto.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nella sezione D&I del ns. sito web.DGE

Data: 10/06/2023