L'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) rappresenta per GOLOSITA' DAL 1885 un'estensione naturale della propria Politica per la Qualità e un ulteriore passo verso la costruzione di un ambiente di lavoro equo, rispettoso e inclusivo. In questa prospettiva, GOLOSITA' DAL 1885 ha definito un insieme di politiche specifiche che traducono i principi generali della parità di genere in impegni operativi e misurabili, coerenti con il contesto organizzativo e con gli obiettivi strategici aziendali.

Tali politiche si integrano pienamente nel Sistema di Gestione Integrato e costituiscono la base per la pianificazione, l'attuazione e il miglioramento continuo delle azioni in materia di uguaglianza di genere. Esse si pongono come riferimento per tutte le funzioni aziendali e a supporto delle attività di monitoraggio e di definizione del Piano Strategico.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in coerenza con la Politica Aziendale Generale, riguardano i seguenti ambiti di intervento:

1. SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT): GOLOSITA' DAL 1885 garantisce processi di selezione equi, trasparenti e inclusivi, basati esclusivamente su competenze, esperienze e attitudini professionali.
Tutte le richieste di fabbisogno di personale vengono formalizzate e condivise in modo strutturato, viene assicurata la massima accessibilità dei canali di reclutamento e la più ampia diversità della platea di candidati.
La comparabilità tra i profili è garantita da criteri di valutazione chiari, oggettivi e condivisi con i selezionatori.

2. GESTIONE DELLA CARRIERA: GOLOSITA' DAL 1885 consolida e monitora costantemente l'applicazione delle regole di parità nei percorsi di sviluppo e promozione.
Le valutazioni delle prestazioni sono basate su criteri trasparenti, omogenei e documentati, riducendo la soggettività dei giudizi individuali.
I dati di carriera e sviluppo sono analizzati periodicamente per identificare eventuali squilibri di genere e orientare decisioni di miglioramento continuo.

3. EQUITÀ SALARIALE: GOLOSITA' DAL 1885 promuove coerenza e trasparenza nella definizione dei ruoli e delle responsabilità, assicurando l'allineamento tra competenze, mansioni e percorsi di crescita.
Eventuali scostamenti retributivi di genere vengono individuati tempestivamente e adeguati mediante azioni mirate.

4. GENITORIALITÀ E CURA: GOLOSITA' DAL 1885 riconosce la genitorialità e i compiti di cura come valore aggiunto e promuove una flessibilità personalizzata che non compromette l'equità.
Sono garantite misure di flessibilità organizzativa accessibili a tutto il personale con esigenze di cura.
È favorito il mantenimento del contatto con l'azienda anche durante i periodi di assenza, attraverso colloqui periodici e momenti di aggiornamento.

5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)
GOLOSITA' DAL 1885 monitora l'efficacia delle misure di flessibilità e ne valuta l'impatto sui diversi gruppi di lavoratori.
Garantisce la continuità operativa anche in caso di assenze legate a esigenze personali o familiari, attraverso una pianificazione condivisa.
Viene promossa una gestione efficiente del tempo di lavoro, anche ottimizzando gli orari di riunione per evitare sovrapposizioni con fasce orarie critiche (inizio/fine giornata, pausa pranzo, sera).

6. PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE O DIGITALE (MOLESTIE): GOLOSITA' DAL 1885 rafforza la cultura della prevenzione e della tutela, assicurando un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, libero da qualsiasi rischio di molestia o discriminazione.
Il piano di prevenzione prevede il coinvolgimento attivo del personale e canali di segnalazione sicuri e riservati.
Infine, GOLOSITA' DAL 1885 consolida il proprio impegno verso una comunicazione interna ed esterna inclusiva, gentile e priva di stereotipi, per rafforzare la cultura della parità e dell'inclusione.

Le presenti Politiche specifiche per la Parità di Genere sono definite dall'Alta Direzione di GOLOSITA' DAL 1885 in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere e costituiscono evidenza dell'impegno congiunto della Direzione e del Comitato nel promuovere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa delle pari opportunità.

Data: **04/12/2025**

Approvato da
(Matteo Rossi Sebaste- Legale Rappresentante)
Firma _____

Definito in coordinamento con:
Comitato Guida per la Parità di Genere
(Egle Sebaste - rappresentante designato)
Firma _____