

G.M.R.SOCIETA' COOPERATIVA	POLITICA PDR 125	30/12/2025
-------------------------------	-----------------------------	-------------------

G.M.R si impegna da sempre a:

- promuovere un luogo di lavoro stimolante, creativo e non discriminatorio per tutti i dipendenti;
- proibire qualsiasi condotta che possa influire negativamente sulla dignità di una persona;
- avere tolleranza zero verso le molestie e tutte le forme di discriminazione su terreni quali: sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento di genere, aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare;
- supportare pari opportunità per ogni dipendente o candidato/candidata per quanto concerne assunzione, accesso alla formazione, retribuzione, welfare, mobilità interna e sviluppo professionale: gli unici fattori che si tengono in considerazione sono le capacità, l'esperienza e l'attitudine personale;
- promuovere la diversità, affinché le diverse identità delle persone siano considerate un punto di forza e un ingrediente fondamentale del successo dell'organizzazione.

La presente Politica fornisce un perimetro delle condotte vietate e vede G.M.R impegnata a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81);
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo;
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti con tali intendendosi quelli definiti in modo puntuale ed esteso dalle normative nazionali ed internazionali;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;
- prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR.

La scelta di G.M.R di adottare una **Politica aziendale orientata alla parità di genere** si colloca all'interno della sua mission, con l'intento di superare la visione stereotipata dei ruoli, attivando la risorsa dei talenti femminili per stimolare la crescita economica e l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

Il valore della persona si esprime nell'accoglienza della diversità, come risorsa, come elemento prezioso e arricchente. Al centro del lavoro, della cura, della relazione con il territorio, G.M.R. mette la persona, oltre ogni stereotipo, verso le pari opportunità, superando le discriminazioni, attraverso uno sguardo inclusivo, anche per un'equa rappresentatività di genere.

L'obiettivo è garantire a tutti le stesse opportunità di carriera e di accedere a posti di rilievo, rendendo il percorso di selezione e carriera sempre più trasparente, equo ed efficace.

G.M.R.SOCIETA' COOPERATIVA	POLITICA PDR 125	30/12/2025
-------------------------------	-----------------------------	-------------------

Ulteriore obiettivo è quello di garantire che i generi vengano equamente rappresentati anche nel corso di tavole rotonde, eventi, convegni o qualsiasi altro evento che venga organizzato o a cui G.M.R partecipi.

Inoltre G.M.R vuole garantire la partecipazione equa e paritaria a tutti i percorsi di formazione e di valorizzazione, mediante la presenza di entrambi i sessi, includendo anche i corsi sulla leadership

Crediamo che dare evidenza delle nostre scelte, diffondere la cultura della parità di genere, usare un linguaggio inclusivo del femminile nel posto di lavoro e nel territorio, favorisca un cambiamento culturale finalizzato alla rimozione di ogni ostacolo alla partecipazione economica, sociale e politica e all'accesso a opportunità e risorse da parte di ogni persona.

È per tali motivi che G.M.R. ha deciso di adottare sistemi che permettono di valutare costantemente i progressi e di impostare un modello gestionale capace di garantire nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti e attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici indicatori chiave di prestazione (KPI) e relativi impegni, quali:

- **cultura e strategia** (diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità, credendo nel valore aggiunto che ogni persona possa apportare, diffondendo un linguaggio più inclusivo);
- **governance** (implementare il monitoraggio della *diversity* e della parità di genere in azienda, adottando prassi adeguate alla divulgazione della Politica di Genere all'interno del contesto aziendale e conseguire l'equilibrio di genere del processo decisionale);
- **processi Risorse Umane** (trattamenti equi e rispettosi nei confronti di tutte le persone che lavorano in cooperativa);
- **opportunità di crescita in azienda neutri per genere** (durante di processi di selezione di nuovo personale, in occasione di promozioni, durante la pianificazione della formazione e/o qualsiasi altro benefit, vengono valutate esclusivamente attitudini e abilità delle singole persone);
- **equità remunerativa di genere** (le retribuzioni, rispettose del CCNL, assicurano pari retribuzione per lavori di pari valore, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo);
- **tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro** (garantire flessibilità aggiuntiva per i lavoratori e le lavoratrici con impegni genitoriali e/o di caregiving e supportare le madri lavoratrici e i padri lavoratori, prevedendo politiche atte a favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa);
- **empowerment femminile** (favorire percorsi che hanno come obiettivo la consapevolezza di sé e del controllo sulle proprie scelte, decisioni e azioni da parte delle donne, offrendo alle stesse strumenti per prevenire e sfuggire le relazioni violente; assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa

G.M.R.SOCIETA' COOPERATIVA	POLITICA PDR 125	30/12/2025
-------------------------------	-----------------------------	-------------------

e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusa la formazione sulla leadership).

G.M.R. predispone e diffonde agli stakeholder il proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con la Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

Nelle attività di comunicazione, G.M.R. presta massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva delle donne, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

Ogni anno, **vengono formulati gli obiettivi di miglioramento continuo**. Tali obiettivi, definiti dalla Direzione, saranno documentati e comunicati agli interessati.

Tutto il personale dell'azienda è tenuto a conoscere il contenuto del sistema di gestione in relazione ai propri compiti e al proprio livello di responsabilità ed ha l'obbligo tassativo di operare in accordo con quanto previsto in esso e nei relativi documenti applicativi. Ognuno, entro i limiti delle rispettive competenze, deve considerare la **Qualità, la Parità di genere e la Diversity & Inclusion** come tema di primaria importanza e come parte integrante della propria attività di lavoro. Tutti i dipendenti sono incoraggiati a suggerire proposte di miglioramento riguardanti la propria attività.

G.M.R. COOPERATIVA SOCIALE
Via Piemonte, 27
12084 MONDOVI' (CN)
Tel. 0171/421566 Fax 0171/298112
Part. IVA 03312210044

