POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

PREMESSA

GLH S.r.l., operante nel settore dei servizi di pulizia, disinfezione, sanificazione e servizi integrati, riconosce la parità di generale quale principio fondamentale della propria cultura organizzativa e della gestione delle risorse umane.

La Società promuove un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso della dignità di ogni persona, fondato sui principi di non discriminazione, pari opportunità, trasparenza e valorizzazione delle competenze individuali.

A seguito del conseguimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 nel giugno 2025, GLH S.r.l. conferma il proprio impegno nel mantenimento e nel miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, attraverso l'integrazione dei relativi principi nelle politiche aziendali e nei processi organizzativi.

La presente Politica si applica all'intera Organizzazione, comprese le attività svolte presso le sedi dei committenti pubblici e privati, nell'ambito delle responsabilità e delle competenze di GLH S.r.l.

IMPEGNI DELL'ORGANIZZAZIONE

Al fine di garantire l'effettiva applicazione dei principi di parità di genere, la Direzione di GLH S.r.l. assume i seguenti impegni.

1. **Pari opportunità e non discriminazione**

Garantire il rispetto dei principi di uguaglianza e pari opportunità, prevenendo ogni forma di discriminazione diretta o indiretta legata al genere.

Promuove un ambiente lavorativo rispettoso delle differenze individuale e delle caratteristiche personali, contrastando stereotipi, pregiudizi e comportamenti che possano compromettere la dignità delle persone.

2. **Selezione e assunzione del personale**

Assicurare che le attività di ricerca, selezione e assunzione siano fondate su criteri oggettivi, trasparenti e non discriminatori.

La valutazione delle candidature deve basarsi sulle competenze, sulle qualifiche, sull'esperienza professionale e sui requisiti effettivamente necessari allo svolgimento delle mansioni, garantendo pari opportunità di accesso al lavoro.

GLH S.r.l. si impegna a mantenere e migliorare nel tempo le modalità di selezione adottate, verificandone la coerenza con i principi della presente Politica.

3. **Sviluppo professionale e opportunità di carriera**

Favorire pari opportunità di accesso alla formazione, all'aggiornamento professionale, agli avanzamenti di carriera e agli incarichi di responsabilità.

Le decisioni relative allo sviluppo professionale e all'attribuzione degli incarichi devono essere basate su criteri oggettivi, connesse alle competenze, alle capacità dimostrate, alle responsabilità richieste e alle esigenze organizzative.
Particolare attenzione è rivolta alla trasparenza dei criteri di crescita professionale e al riconoscimento delle competenze del personale impiegato nelle diverse attività aziendali.

4. Equità retributiva

Promuovere l'equità dei trattamenti retributivi tra donne e uomini che svolgono mansioni e attività effettivamente comparabili, nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali applicabili.
GLH S.r.l. si impegna a monitorare gli inquadramenti professionali e le componenti retributive, considerando le responsabilità attribuite, le mansioni svolte, l'orario di lavoro e gli altri elementi oggettivi che possono incidere sui trattamenti economici.
In relazione alla propria organizzazione operativa, articolata in differenti cantieri e commesse, la Società può effettuare approfondimenti specifici finalizzati a individuare eventuali disparità e a valutarne le cause.
Qualora emergano differenze non adeguatamente giustificate, l'Organizzazione si impegna a individuare e attuare le opportune misure correttive.

5. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Garantire il rispetto dei diritti previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva in materia di maternità, paternità, congedi parentali e responsabilità di cura.
La Società riconosce l'importanza dell'equilibrio tra vita professionale e privata e si impegna a valutare soluzioni organizzative che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, compatibilmente con le mansioni svolte e con le esigenze operative dei servizi.
L'utilizzo dei congedi e degli altri strumenti di tutela della genitorialità non deve determinare penalizzazioni o discriminazioni nei percorsi professionali delle lavoratrici e dei lavoratori.

6. Prevenzione delle discriminazioni, delle violenze e delle molestie

Adottare un principio di non tolleranza nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione, molestia, violenza fisica, verbale o digitale e di ogni comportamento lesivo della dignità personale.
GLH S.r.l. promuove la conoscenza delle regole di comportamento e degli strumenti di tutela, assicurando la disponibilità di modalità di segnalazione disciplinate dalle procedure aziendali.
Le segnalazioni sono gestite nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità, tutela delle persone coinvolte e prevenzione delle ritorsioni, secondo le disposizioni applicabili.
L'Organizzazione si impegna inoltre a rafforzare la conoscenza dei canali disponibili, favorendo un clima di fiducia e rispetto reciproco.

7. Formazione e sensibilizzazione

Promuovere attività di informazione, formazione e sensibilizzazione rivolte al personale, finalizzate alla diffusione dei principi della parità di genere, delle pari opportunità e della prevenzione degli stereotipi e delle discriminazioni.

Le esigenze formative sono valutate periodicamente tenendo conto delle caratteristiche organizzative, delle responsabilità e dei risultati delle attività di monitoraggio.

8. Ascolto del personale e del clima aziendale

Favorire il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso strumenti di comunicazione, ascolto e rilevazione del clima aziendale.

GLH S.r.l. riconosce l'importanza di conoscere la percezione del personale rispetto alle condizioni di lavoro, alle pari opportunità, all'equità dei trattamenti e all'efficacia degli strumenti di tutela.

I risultati delle rilevazioni vengono considerati, in forma aggregata e nel rispetto della riservatezza, per individuare eventuali criticità e definire azioni di miglioramento.

9. Comunicazione inclusiva

Promuovere una comunicazione interna ed esterna rispettosa, chiara ed inclusiva, evitando espressioni discriminatorie e stereotipi di genere.

La Società si impegna a diffondere i principi della presente Politica presso il personale e le parti interessate attraverso gli strumenti di comunicazione ritenuti più idonei.

GOVERNANCE E RESPONSABILITA'

La Direzione di GLH S.r.l. assume la responsabilità dell'indirizzo generale del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, assicurando il supporto organizzativo e le risorse necessarie al perseguimento degli obiettivi stabiliti.

Il **Comitato Guida per la Parità di Genere**, formalmente nominato dalla Direzione, supporta la pianificazione delle iniziative, il monitoraggio dei risultati e la valutazione delle opportunità di miglioramento.

Il **Referente del Sistema di Gestione per la Parità di Genere** coordina le attività di propria competenza e contribuisce alla gestione delle informazioni documentate e al monitoraggio delle iniziative previste.

Le funzioni aziendali competenti, compreso l'Ufficio Gestione del Personale, collaborano all'applicazione della presente Politica nell'ambito dei rispettivi ruoli e responsabilità.

La Direzione promuove inoltre il coinvolgimento dei responsabili operativi e dei capisquadra, affinché i principi di equità, inclusione e non discriminazione siano rispettati anche nell'organizzazione quotidiana delle attività presso i cantieri.

MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

GLH S.r.l. verifica periodicamente l'efficacia della presente Politica attraverso il monitoraggio degli indicatori di performance (KPI) previsti dalla UNI/PdR 125:2022, l'attuazione del Piano Strategico, le attività di audit interno e il riesame del Sistema di Gestione.

L'Organizzazione considera inoltre i risultati delle attività formative, delle indagini sul clima aziendale, delle verifiche sui processi di gestione del personale e delle eventuali segnalazioni rilevanti ai fini dell'individuazione delle opportunità di miglioramento.

La Direzione, con il supporto del Comitato Guida, valuta periodicamente l'adeguatezza della Politica e dispone gli eventuali aggiornamenti necessari, tenendo conto dell'evoluzione organizzativa, dei risultati conseguiti e delle disposizioni normative applicabili.

DIFFUSIONE DELA POLITICA

La presente Politica è approvata dalla Direzione aziendale ed è resa disponibile al personale e alle parti interessate attraverso i canali di comunicazione adottati da GLH S.r.l.

L'Organizzazione promuove la conoscenza dei suoi contenuti, affinché gli impegni assunti costituiscano un riferimento concreto per i comportamenti individuali, le decisioni organizzative e la gestione dei rapporti professionali.

Data

22/09/2026

Firma Alta Direzione

G.L.H. s.r.l.
L'AMMINISTRATORE