

POLITICA PARITÀ DI GENERE E INCLUSIONE

Ghemar Snc. nasce 1994. Si occupa di progettazione e realizzazione di impianti termoidraulici, climatizzazione, elettrici ed antincendio, civili ed industriali.

Negli ultimi anni, sulla spinta della determinazione e della lungimiranza della governance, ma anche grazie all'impegno e al contributo di ciascuno dei lavoratori e delle lavoratrici che nel tempo si sono uniti alla squadra, l'azienda ha avviato un percorso di enorme crescita, raggiungendo grandi risultati, non solo economici. La società è passata da S.n.c., a S.r.l., a S.p.a., il numero di dipendenti e collaboratori è aumentato, la sede si è ingrandita e l'azienda si è riorganizzata.

Ghemar Spa crede nel valore delle persone senza distinzioni di origine sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Ghemar Spa ha sempre operato come una grande famiglia, all'interno del quale si è diffuso un forte senso di appartenenza e, pur senza particolari formalizzazioni, non si è mai lasciato spazio a pregiudizi, esclusioni o discriminazioni di alcun genere.

Tuttavia, la crescita che stiamo vivendo non sarebbe effettiva né sostenibile se l'azienda non si preoccupasse di strutturare un sistema che garantisca, anche nell'espansione, parità e uguaglianza, creando un clima di inclusione e valorizzazione della diversità.

In quest'ottica, in linea con il Codice Etico già adottato dall'azienda e quale ulteriore passo verso la strutturazione di un sistema aperto e inclusivo, Ghemar S.p.a. ha deciso di dotarsi di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022 che promuova e garantisca la parità tra i generi, contrastando ogni forma di discriminazione o esclusione basata sul genere.

Il conseguimento della certificazione rappresenterà per Ghemar solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere e inclusione, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza nel lavoro. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

Per garantire l'applicazione degli impegni definiti nel presente documento, la Direzione ha definito risorse economiche affidate al comitato di parità di genere tali da garantire il raggiungimento degli obiettivi definiti.

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Ghemar sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

In quest'ottica, la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita del personale – selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – viene improntata al principio delle pari opportunità e della meritocrazia.

L'approccio di Ghemar alla gestione delle risorse umane è fondato sull'interscambio culturale fra individui, sullo sviluppo e sulla promozione di un posto di lavoro accessibile e rispettoso, che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza.

Sempre nell'ottica di promuovere uno scambio interculturale, l'azienda pone un deciso impegno nello sviluppo di canali di comunicazione che favoriscano l'inclusione, in modo da rispondere a chiunque acceda a tali canali e possa apprezzare i contenuti divulgati dall'azienda.

Per questo sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti della struttura.

La diversità è una ricchezza ed è apprezzata in tutte le sue declinazioni. È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura diversa, aprono a nuove idee, a soluzioni innovative e alla competizione positiva fra personale e gruppi di lavoro.

Ghemar valuta le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi, incoraggiando una cultura inclusiva e priva di distorsioni anche inconsce che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

Nella pianificazione della forza lavoro, in linea con i principi di inclusione, sono esplicitati i requisiti di conoscenza, abilità e capacità richiesti su ciascun ruolo presente e futuro, dove eventuali lacune sono affrontate e colmate attraverso la formazione.

La politica per la parità di genere intende garantire che non vi siano differenze retributive e di avanzamento nella carriera determinate da fattori personali che non siano il merito e le competenze professionali. Ogni eventuale distorsione dovrà essere individuata e corretta.

L'impegno di Ghemar sui temi della parità di genere si concentra altresì nell'identificare, prevenire e contrastare le forme di esclusione che possono verificarsi.

Riteniamo che i carichi di cura e le responsabilità famigliari, così come il tempo per sé, contribuiscono alla crescita ed alla realizzazione della persona, per cui devono essere tutelati e favoriti in un'organizzazione del lavoro che permetta la più ampia conciliazione tra tempi di lavoro e vita privata.

Ghemar si impegna infine a contrastare le molestie e la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione e formazione, adottando un Codice di Condotta e nominando una/un Consigliera/e di fiducia per molestie e Mobbing, nonché mediante l'attivazione di specifici canali attraverso i quali possono essere indirizzate le segnalazioni di comportamenti scorretti.

Tutto ciò non solo accresce ognuno di noi, ma favorisce la crescita e prosperità aziendale in un mondo sempre più competitivo.

La nostra organizzazione, nel promuovere e mantenere relazioni con gli stakeholder esterni, è determinata a diffondere principi e obiettivi di parità di genere e, in generale, di Diversity&Inclusion, promuovendo altresì un'attività di sensibilizzazione degli stessi stakeholder sui temi citati; allo stesso tempo, ci poniamo l'obiettivo di identificare le opportunità per sostenere le loro iniziative.

Ghemar intende dunque impegnarsi in un processo concreto e duraturo, per cui l'aggiornamento della Politica e un efficace sistema di monitoraggio rappresentano impegni concreti e saranno indicatori precisi dell'attenzione dell'azienda a diversità e inclusione, nonché della volontà di costante miglioramento su temi per i quali l'impegno deve continuamente rinnovarsi.

Cavallermaggiore, 18/09/2024

Danilo Marengo

Direzione