

Premessa

GE CONTRACT s.r.l. (di seguito anche "Azienda" o "Organizzazione") riconosce il valore della persona come centro del proprio sviluppo aziendale. In un settore storicamente connotato da una predominanza maschile, come quello della logistica e dei trasporti, l'Azienda ritiene strategico promuovere una cultura organizzativa fondata sull'equità, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle diversità, in particolare sul fronte della parità di genere.

Impegno e Valori

L'Azienda si impegna a creare e mantenere un ambiente di lavoro meritocratico, rispettoso, collaborativo e inclusivo, in cui ogni persona, indipendentemente dal genere, possa esprimere liberamente le proprie competenze e potenzialità. Tale impegno si armonizza con il Codice Etico dell'Organizzazione e con le sue politiche di sostenibilità, sicurezza, qualità e responsabilità sociale.

OBIETTIVI DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

L'Azienda si impegna a:

- promuovere una cultura aziendale rispettosa delle pari opportunità e delle differenze di genere a tutti i livelli dell'organizzazione;
- contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, in particolare quella legata al genere, alla genitorialità e all'identità personale;
- garantire condizioni di equità, accesso e sviluppo professionale in tutte le fasi del rapporto di lavoro: selezione, assunzione, inserimento, formazione, valutazione, crescita e retribuzione;
- valorizzare la conciliazione tra vita privata e lavorativa anche attraverso soluzioni organizzative flessibili compatibili con le attività logistiche e di trasporto;
- riconoscere e sostenere la genitorialità come esperienza centrale per la persona, favorendo una gestione inclusiva dei congedi e del rientro in azienda;
- sensibilizzare Clienti, Fornitori e altri Stakeholder sui temi della parità di genere lungo tutta la catena del valore.

AMBITI DI INTERVENTO**Accesso al lavoro**

I processi di selezione e onboarding si basano su criteri oggettivi e trasparenti. Le offerte di lavoro sono formulate con linguaggio neutro e inclusivo. Viene promossa la formazione di chi partecipa ai processi di reclutamento per prevenire bias e stereotipi.

Formazione e sviluppo professionale

L'Azienda offre opportunità di apprendimento continuo, anche su tematiche EDI (Equità, Diversità, Inclusione), promuovendo la partecipazione equilibrata ai percorsi di sviluppo e mobilità interna.

Valutazione delle prestazioni

La valutazione avviene con criteri chiari e oggettivi, nel rispetto della trasparenza e della meritocrazia. Viene incentivato il dialogo costruttivo tra responsabili e collaboratori/trici.

Remunerazione

L'equità retributiva è perseguita con sistemi oggettivi di pesatura dei ruoli, a prescindere dal genere. Si adottano logiche di total reward che integrano retribuzione monetaria, welfare e sviluppo professionale.

Genitorialità

L'Azienda tutela il diritto alla maternità e paternità, offrendo supporto prima, durante e dopo il congedo. Sono promosse politiche per la condivisione delle responsabilità familiari anche tra i lavoratori impegnati nella logistica operativa.

Work-Life Balance e Inclusività

Sono previste forme di flessibilità compatibili con le mansioni (ad es. turni agevolati, permessi, welfare aziendale) per sostenere l'equilibrio tra vita personale e lavorativa anche nel settore trasporti.

Ascolto e Comunicazione

L'Azienda attua indagini periodiche sul benessere organizzativo, promuove canali di comunicazione interni inclusivi e monitora il livello di consapevolezza e soddisfazione sui temi di Parità di Genere.

MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

La Politica è attuata attraverso un **Comitato Parità di Genere**, che integra la strategia aziendale con obiettivi e indicatori di monitoraggio, e ne valuta i risultati nel tempo.

La Politica è pubblicata sul sito aziendale ed è oggetto di aggiornamento annuale, in relazione all'evoluzione normativa, organizzativa e culturale.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

GE CONTRACT adotta una politica di **tolleranza zero** verso ogni forma di molestia, discriminazione, bullismo e atteggiamento lesivo della dignità personale.

È attivo un canale di segnalazione anonimo e protetto in linea con la normativa sul whistleblowing. Le segnalazioni sono gestite dal Comitato Parità di Genere, con l'applicazione di sanzioni disciplinari ove necessario.

L'Amministratore Unico
Francesco Caruso