



La certificazione della parità di genere



# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Roma, 07/02/2024





## ***GAP S.r.l.***

### **Sede Legale**

Viale di Vigna Pia, 121  
00149 Roma

### **Sede Operativa Lazio**

Via dei Gonzaga, 201/B  
00163 Roma

## ***Contatti***

- [06 657 496 72](tel:0665749672)
- [info@gapvisio.it](mailto:info@gapvisio.it)
- [gaponline@pec.it](mailto:gaponline@pec.it)

Capitale Sociale € 115.000 i.v.

P.IVA e C.F. 04071081006

Iscrizione R.E.A. n. RM-726845

Iscrizione Registro Imprese n. 04071081006

## MISSION E STRATEGICA

G.a.p. è nata per superare i limiti imposti dalla cristallizzazione e la conservazione sui supporti fisici delle testimonianze della produzione intellettuale e creativa degli esseri umani.

G.a.p. opera per consentirne una riproducibilità perfettamente fedele all'originale, una conservazione in grado di resistere alla prova del tempo, un'accessibilità svincolata da costrizioni spazio-temporali, una valorizzazione adeguata ai linguaggi di fruizione moderni e alle potenzialità di interconnessione offerte dalle nuove tecnologie.

G.a.p. persegue questi obiettivi offrendo servizi e impiegando, sviluppando, producendo e commercializzando macchinari e software d'avanguardia per la dematerializzazione, l'archiviazione, la valorizzazione.

G.a.p. supporta attraverso il suo agire enti, istituzioni e imprese pubbliche e private che intendono beneficiare di soluzioni, strategie e tecnologie efficienti e innovative per la conservazione, l'archiviazione, la gestione, la fruizione e la valorizzazione della memoria

## VISIONE STRATEGICA

G.a.p. opera impiegando, accumulando e sviluppando capitale umano, saperi e tecnologie per rendere quanto più prossimo un futuro diverso.

Un futuro in cui nessuna memoria – indipendentemente dai supporti analogici o digitali che ne consentono la mediazione – andrà perduta grazie all'innovazione.

Un futuro in cui lo sviluppo di nuovi prodotti e processi renderà sempre più semplice la dematerializzazione, conservazione, riproduzione, valorizzazione e fruizione di ogni forma o traccia della produzione intellettuale e creativa degli esseri umani.

Perché preservare la memoria e sfruttare le sue potenzialità significa operare per alimentare la conoscenza, accrescere la creatività, costruire l'agire individuale e collettivo su basi più razionali ed etiche.

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, GAP VISIO ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per GAP VISIO rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. 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.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di *GAP VISIO*, sono:

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

L'attenzione con la quale GAP VISIO concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

#### L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

*Descrivere l'impegno della Direzione alla luce del processo di analisi dei propri processi. In particolare, in relazione alle 6 aree della UNI/PdR 125 (Cultura e strategia; Governance; Processi HR; Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; Equità remunerativa per genere; Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro); definire le linee strategiche da perseguire per affrontare i gap esistenti in riferimento ai KPI e per soddisfare le esigenze delle donne presenti nell'organizzazione.*

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di GAP VISIO ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

GAP VISIO si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;

- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

#### POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da GAP VISIO sono:

*Selezione ed assunzione (recruitment)*

l'Organizzazione consolida processi di reclutamento e selezione diretti a eliminare qualsiasi tipo di discriminazione e garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità. Per questo motivo le offerte di lavoro sono costruite in modo gender neutral, scritte utilizzando un linguaggio inclusivo, la scelta della candidatura più adatta per ogni posizione viene basata esclusivamente su esperienze, capacità e competenze prevedendo un'apposita formazione su parità di genere, bias e stereotipi per le persone coinvolte in tali processi. All'interno del processo di onboarding l'Organizzazione esplicita l'importanza riconosciuta al tema dell'Equità, Diversità e Inclusione e della Parità di Genere richiedendo alle proprie persone di esprimere nel loro lavoro quotidiano questa attenzione attraverso i loro linguaggi, comportamenti e azioni, concorrendo così ad aiutare l'Organizzazione a fornire pari opportunità nel mondo del lavoro e prevenire bullismo, molestie, vittimizzazione e discriminazione.

#### Gestione della carriera

l'Organizzazione ha sviluppato processi di valutazione delle prestazioni basati su responsabilità, competenze e risultati, incentivando un dialogo costruttivo e rispettoso tra Responsabili e Collaboratori/trici provvedendo a rendere facilmente accessibili e fruibili gli strumenti di valutazione, effettuando sessioni formative dedicate ad accompagnare Valutati/e e Valutatori/trici nello svolgimento corretto e libero da bias della valutazione

e della restituzione del feed back. Per tutto il personale è prevista la possibilità di mobilità interna candidandosi alle posizioni aperte internamente rese disponibili sulla intranet dell'Organizzazione garantendo che i passaggi siano stabiliti sulla base dei risultati conseguiti (merito), definiti e misurati in maniera trasparente attraverso criteri oggettivi e legati all'ambito lavorativo anche facendo uso di strumenti di valutazione della performance e del potenziale. L'Organizzazione promuove l'adozione di stili di leadership inclusivi e la creazione di piani di successione equilibrati per genere.

#### Equità salariale

La politica di remunerazione dell'Organizzazione è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza, attraverso un sistema di valutazione delle posizioni neutro, basato su criteri di differenziazione di natura organizzativa chiari, oggettivi e condivisi, valorizzando le diverse



responsabilità dei ruoli definendone il valore retributivo in base al peso relativo di ciascuno di essi all'interno dell'organizzazione. L'Organizzazione garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre, con interventi retributivi sul fisso e sistemi di incentivazione variabile costruiti e ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale. L'Equità remunerativa viene costruita e garantita secondo una logica di total reward che combina compensi monetari con compensi non monetari quali soluzioni di welfare e wellbeing, formazione e sviluppo, ambiente di lavoro

#### *Genitorialità, cura*

Nel rispetto della persona e delle normative, l'Organizzazione riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e paternità, sostenendone la diffusione per una partecipazione condivisa a tutti gli aspetti che questo importante momento di vita comporta. L'Organizzazione si impegna a informare, tutelare, supportare e valorizzare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità, paternità e malattia, assicurando che la persona e il team di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo. L'Organizzazione rende disponibile per le proprie persone la consultazione continua della intranet aziendale socializzando gli avvenimenti e i cambiamenti significativi aziendali.

#### *Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)*

l'Organizzazione considera la collaborazione, l'aiuto reciproco e lo spirito di servizio tra Colleghi e Colleague piena espressione del principio di rispetto delle persone. Nella volontà di sostenere il benessere psicofisico individuale e familiare delle proprie persone, l'Organizzazione mette a disposizione soluzioni flessibili di lavoro compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi e capaci di tutelare i bisogni di conciliazione espressi delle proprie persone implementando anche un piano di welfare aziendale diversificato con un'attenzione specifica a:

- consolidare e mantenere work life balance e modalità di lavoro flessibile;
- consolidare servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità.

#### *Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro*

L'organizzazione condanna e proibisce ogni tipo di abuso e di molestia fisico e verbale sui luoghi di lavoro, generato e/o subito da entrambe i sessi; al fine di prevenire possibili accadimenti e per venire e conoscenza di possibili situazioni di abuso, presso gli ambienti di lavoro è stata predisposto un box in cui il lavoratore e lavoratrice può, in forma anonima, mettere a conoscenza la direzione ed il comitato di eventi afferenti tali aspetti.

#### MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

#### DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

#### SCOPO DI CERTIFCAZIONE

Erogazione di servizi di digitalizzazione, indicizzazione ed archiviazione ottica. Erogazione di servizi informatici per la gestione documentale