



Politica per la parità di genere

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

Edilfloor Spa e Geosintex Srl (di seguito: il Gruppo o l'Organizzazione) si impegnano a creare un ambiente inclusivo, diversificato e improntato al rispetto reciproco.

Il Gruppo crede che attraverso l'inclusione, si possa creare un ambiente in cui ciascuna persona possa sentirsi libera di esprimere sé stessa e si impegna a valorizzarne l'unicità, con rispetto e senza discriminazioni.

L'obiettivo è garantire che tutte le persone qualificate, senza distinzioni possano beneficiare di pari opportunità e sentirsi ben rappresentati dal Gruppo, potendo così favorire un percorso di crescita aziendale e di team.

Assicurando la parità di genere, che è il nucleo di questo obiettivo, il Gruppo crede che si creeranno team performanti e collaborativi, in grado di fornire idee e competenze a supporto della crescita e del miglioramento continuo del Gruppo stesso.

Edilfloor Spa e Geosintex Srl focalizzano la propria attenzione al percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizzando in particolare i propri sforzi e le proprie azioni nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022, e cioè:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

L'Organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico e sociale in cui la stessa è inserita, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti dell'Organizzazione e condivisa con i suoi principali Stakeholder, con l'intento di sensibilizzare gli attori della propria catena del valore e potenzialmente essere per loro un punto di riferimento sul tema.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate nella prassi Uni 125:2022, sono riscontrabili nel piano strategico e sono associate a politiche più specifiche.

Comunicazione, coinvolgimento e partecipazione

L'Organizzazione pone attenzione alla gender diversity, stabilendo obiettivi, individuando le risorse umane, strumentali ed economiche per poterli raggiungere. L'azienda ha attivato una campagna informativa rivolta a tutti i lavoratori, attraverso diversi strumenti, quali mail, bacheca, sito, ma anche gruppi interni WhatsApp. L'obiettivo è di sviluppare a tutti i livelli la più piena comprensione non solo del concetto di parità, ma anche quello di inclusività, promuovendo un linguaggio e un comportamento in linea con questi principi caratterizzato da gentilezza e appropriatezza. Le attuali politiche aziendali garantiscono che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

All. 12_7.1.2 Rev. del 15/09/2025



Politica per la parità di genere

Rappresentanza all'interno dei processi e supporto all'inclusione

A supporto e sostegno dell'inclusività l'Organizzazione ha istituito un presidio, definito "Comitato Guida", il cui obiettivo fondamentale è la gestione ed il monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere ed all'integrazione. Attraverso un percorso di sensibilizzazione di tutti gli stakeholder interni ed esterni, si opera in ottica proattiva in primis prevenendo la non inclusività, in qualsiasi forma si possa presentare, ma anche, eventualmente intercettandola e gestendola con tempestività.

Politica di gestione delle risorse umane

Il Gruppo pone attenzione alle risorse umane durante l'interno ciclo di vita delle stesse, dalla selezione delle figure, ai colloqui, all'inserimento in azienda con la definizione di un percorso di crescita professionale, alla retribuzione; tutto deve essere in linea con gli obiettivi di diversity & inclusion.

Questo trova attuazione attraverso:

- job descriptions neutrali inviate ai fornitori, quali agenzie interinali, alle quali si chiede altrettanta cura e attenzione nel rispettare i nostri principi di diversità ed inclusione;
- equa analisi delle candidature con selezione dei curriculum vitae più in linea con l'esigenza;
- colloqui conoscitivi e tecnici svolti da personale interno adeguatamente formato e condotti secondo i principi cardine della diversity & inclusion;
- matrice delle competenze e relativo piano formativo di crescita professionale per ogni livello;
- equità retributiva nell'ambito del medesimo livello e mansione e individuazione di criteri coerenti con i principi aziendali, in merito alla parte variabile del salario;
- la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

Politica di genitorialità e cura

La nostra organizzazione si impegna al fine di sostenere attivamente la genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve conciliare il lavoro e le nuove necessità emerse.

L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- sostenere la maternità e la paternità individuando adeguati programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- valorizzare la maternità attraverso un'attenzione alla persona prima, durante e dopo la nascita del bambino;
- promuovere il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari oltre quanto previsto dalla legislazione vigente;
- supportare i rientri dal congedo con specifiche iniziative di ri-orientamento;
- assumere un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete, le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a) attraverso un confronto diretto con i lavoratori e le lavoratrici che consenta di individuare la migliore soluzione attuabile;
- sostenere concretamente i padri e le madri attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come individuato all'interno del piano di welfare.

La genitorialità è una fase determinante nella vita, essa va valorizzata supportando i lavoratori e le lavoratrici in modo da consentire loro di conciliare lavoro e famiglia.



Politica per la parità di genere

Politica di conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Inoltre, in tema di work-life balance, la nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione adotta il part time e la flessibilità degli orari, qualora la mansione lo consenta;
- l'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Periodicamente, in funzione di eventuali cambiamenti si effettua un'analisi delle esigenze di flessibilità.