

LA NOSTRA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

GKSD Edile spa è la divisione costruzioni del Gruppo GKSD. GKSD edile è specializzata nella costruzione e manutenzione di strutture ospedaliere, sia per il Gruppo ospedaliero San Donato (**GSD**) che per progetti conto terzi. L'azienda è stata creata per ottimizzare l'allocazione delle risorse e sviluppare le competenze professionali uniche, necessarie per garantire che gli edifici soddisfino pienamente gli elevati standard richiesti da una moderna struttura ospedaliera.

Dalla sua fondazione nel 1957, GSD è cresciuta fino a diventare un gruppo paneuropeo e il più grande fornitore di servizi sanitari in Italia che tratta 5,8 milioni di pazienti all'anno attraverso 136 strutture (ospedali, strutture ambulatoriali e cliniche intelligenti). La parità di genere costituisce uno dei principi cardine dell'Unione Europea, un pilastro fondamentale che veicola l'importanza di tradurre gli ideali in azioni concrete e tangibili e GSD INTENDE FORNIRE IL SUO CONTRIBUTO AL REALE RAGGIUNGIMENTO DELLA PARITÀ, in tutte le sue aziende e settori, anche in quello "*tradizionalista*" delle costruzioni. GKSD Edile intende gestire le proprie attività garantendo ogni giorno un ambiente di lavoro dove tutto il personale possa sentirsi valorizzato e motivato ad esprimere le proprie capacità, apportando le proprie esperienze e contribuendo alla crescita e al miglioramento continuo dell'Azienda stessa.

Per questo motivo l'Alta Direzione definisce in questo documento, elaborato in collaborazione con il Comitato Guida, i principi, gli obiettivi e le indicazioni del proprio **sistema di gestione improntato alla promozione della parità di genere**, alla valorizzazione delle diversità e a favorire l'empowerment femminile e che garantisca, nel tempo, il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati sulla base dei 6 ambiti definiti dalla Prassi UNI PdR 125:2022:

1. cultura e strategia;
2. governance;
3. processi HR;
4. opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
5. equità remunerativa per genere;
6. tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

GKSD Edile garantisce che la gestione del Personale sia improntata al **principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia**, in tutti le fasi che lo vedono coinvolto all'interno dell'Azienda stessa, ovvero dal processo di selezione, al processo di inserimento nell'organico aziendale, fino alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva.

CULTURA E STRATEGIA

GKSD Edile si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione legata alle differenze di genere, promuovendo comportamenti rispettosi dell'individuo ed un ambiente di lavoro dove l'equità è un valore riconosciuto da tutti come fondamentale e nel quale ogni Persona si senta accolta, rispettata e gratificata.

GOVERNANCE

GKSD Edile ha fondato il proprio modello di Governance sul riconoscimento del valore delle persone e delle loro differenze, promuovendo una politica di gestione che ponga attenzione alla *diversity*, alla parità di genere, all'empowerment femminile, alle pari opportunità, ovvero rifiutando ogni tipo di discriminazione di genere, nazionalità, etnia, stato sociale o civile, religione. L'Alta Direzione si impegna, pertanto, affinché vengano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in Azienda.

PROCESSI HR

L'Alta Direzione ha stabilito processi di gestione e sviluppo delle risorse umane in linea con i principi della PdR 125:2022, relativamente a tutte le fasi che coinvolgono i propri Dipendenti all'interno della GKSD Edile, ovvero dall'iter di assunzione, agli avanzamenti di carriera, alla formazione per la crescita delle competenze, fino agli aspetti remunerativi. GKSD Edile mette in atto tale impegno, garantendo a tutti i Lavoratori e a tutte le Lavoratrici il rispetto di politiche di inclusione, di parità di genere e di integrazione, nonché di prevenzione di episodi di discriminazione o di molestie sul luogo di lavoro.

OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

L'Azienda si impegna a creare e a promuovere un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso, flessibile e gratificante dove l'inclusione e l'equità siano riconosciuti come valori fondamentali, assicurando alle proprie risorse gli stessi riconoscimenti a parità di lavoro, rifiutando ogni tipo di discriminazione di genere, nazionalità, appartenenza etnica, stato sociale e civile, religione.

GKSD Edile pone particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali ed i livelli professionali che caratterizzano il Dipendente. Compatibilmente con la tipologia di attività svolta, l'azienda tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico, che per specifica mansione, favorendo la diversità e il benessere psico-fisico di tutto il personale e garantendo la partecipazione equa e paritaria dei Lavoratori e delle Lavoratrici a percorsi di formazione e di valorizzazione.

EQUITA' REMUNERATIVA

GKSD Edile, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, garantisce la parità salariale ai Dipendenti a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per genere, età o orientamento sessuale/culturale.

GENITORIALITÀ, CURA

GKSD Edile si impegna a supportare, anche a tutela della genitorialità, i Dipendenti nei periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante l'assenza, nonché favorendo il reinserimento al termine del congedo stesso. L'Azienda riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità, garantendo il mantenimento delle condizioni lavorative precedenti il congedo, sostenendo il Lavoratore e la Lavoratrice nella fase di reintegro, con specifiche attività di supporto.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

L'Azienda sviluppa azioni concrete per migliorare il work-life balance dei suoi Dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della Persona, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili con gli obiettivi assegnati.

Le attività lavorative vengono predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti, senza oltrepassare l'orario di lavoro prestabilito.

DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

GKSD Edile si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso mirato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone.

L'Azienda ha definito un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e ponendo particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato sia tra il Personale, sia nei confronti dei Lavoratori e delle Lavoratrici, nonché promuovendo l'utilizzo di una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

In caso in cui si verificano episodi di molestia, i Dipendenti hanno la possibilità di darne segnalazione attraverso la compilazione di moduli messi a disposizione di tutti i Lavoratori e di tutte le Lavoratrici, di cui viene garantito l'anonimato.

GKSD Edile rendiconta ogni anno i propri impegni e i risultati raggiunti in materia di parità di genere attraverso gli indicatori definiti dalla UNIPdR 125:2022 monitorando la conformità allo standard del proprio sistema di gestione.

L'Azienda esprime il proprio impegno a:

- a. trattare in modo corretto ed equo tutto il Personale, indipendentemente dal sesso, etnia, lingua, religione o disabilità, in modo positivo, rispettoso ed inclusivo;
- c. promuovere una consapevolezza e una sensibilità alle diversità e al rispetto del genere;
- d. promuovere una comunicazione e un'attività di marketing che dichiari in modo trasparente la volontà aziendale di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità, supportando l'empowerment femminile.

L'Alta Direzione dispone che tale politica venga messa a disposizione del Personale attraverso la sua affissione in bacheca, rendendola altresì disponibile alle Parti Interessate esterne attraverso la sua pubblicazione sul sito web aziendale.

Sesto San Giovanni (MI), 21/07/2025

La Direzione


