dal 1987
SERVIZI &
INGEGNERIA PER
L'AMBIENTE

www.geosgroup.it | info@geosgroup.it

POLITICA D&I E PARITA' DI GENERE

Documento costitutivo del sistema di gestione UNI/PdR 125:2022

POLITICA D&I E PARITA' DI GENERE

GEOS Environment S.r.l. opera dal 1987 nel settore dell'ingegneria e dei servizi per l'ambiente, sviluppando nel tempo competenze specialistiche nella gestione e nel recupero degli scarti industriali, nella bonifica dei siti contaminati, nella gestione delle acque reflue e, più in generale, nella ricerca di soluzioni orientate alla tutela dell'ambiente, al recupero delle risorse e alla sostenibilità.
La sostenibilità rappresenta, pertanto, un elemento che appartiene alla storia e all'identità stessa della Società e che GEOS interpreta non soltanto nella sua dimensione ambientale, strettamente connessa al proprio core business, ma anche nella sua componente sociale, attraverso una costante attenzione alle persone, alle relazioni umane e alla qualità dell'ambiente di lavoro.
Fin dalla propria fondazione, GEOS ha infatti riconosciuto nella centralità e nella dignità della persona, nella valorizzazione delle competenze e delle caratteristiche individuali e nella costruzione di un ambiente di lavoro sicuro, positivo e rispettoso elementi essenziali per una crescita aziendale responsabile e sostenibile.
Nel corso degli anni tale approccio si è progressivamente tradotto in un impegno sempre più strutturato verso la promozione delle pari opportunità, della parità di genere, della diversità, dell'equità e dell'inclusione, nella consapevolezza che le differenze rappresentino un valore per l'organizzazione e possano contribuire alla capacità di innovare, di crescere e di creare valore nel lungo periodo.

La Società rispetta e promuove i diritti umani e le libertà fondamentali, nella ferma convinzione che tali principi rappresentino fattori essenziali per uno sviluppo autentico e sostenibile e rifiuta ogni forma di lavoro forzato o minorile, tratta di esseri umani, discriminazione, molestia, violenza, coercizione o trattamento lesivo della dignità della persona, promuovendo condizioni di lavoro dignitose, eque e rispettose dei diritti fondamentali.

Geos crede e diffonde il principio della diversità, inclusione (D&I) e, più in particolare, la parità di trattamento tra uomini e donne, elementi fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro dove le risorse umane rappresentano un fattore primario di successo.
Crediamo fermamente infatti che i valori della diversità e dell'inclusione — compresa la parità di trattamento tra uomini e donne — siano fondamentali per costruire un ambiente di lavoro equo, eterogeneo e capace di valorizzare appieno il talento di ogni persona.
In quest'ottica, nel pieno rispetto del principio di uguaglianza tra tutti gli individui, promuoviamo comportamenti e un linguaggio inclusivi, che favoriscano l'espressione di ciascuno e riconoscano il valore delle differenze.

La Società, infatti, ripudia ogni discriminazione in base all'età, al genere, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi dipendenti e collaboratori, e fa il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.
Tali principi orientano anche i processi di selezione dei propri partner commerciali, nei confronti dei quali la Società promuove, nei limiti della propria sfera di influenza, l'adozione di comportamenti coerenti e responsabili lungo.

A chi ci rivolgiamo

La politica si rivolge a tutti gli stakeholder esterni e interni di Geos Environment, con l'obiettivo di affermarsi, in un'ottica di responsabilità sociale, come modello di riferimento per le nuove generazioni e per tutti i soggetti con cui la Società interagisce, oggi e in futuro.
Consapevoli di far parte di un sistema socioeconomico più ampio, crediamo che solo un impegno collettivo possa generare un reale progresso. Per questo, promuoviamo, attivamente, la cultura dell'inclusione e della non discriminazione, attraverso azioni di informazione e formazione interne e ci impegniamo a comunicare in modo trasparente, anche all'esterno dell'organizzazione, la nostra volontà di valorizzare le diversità e perseguire la parità di genere, con particolare attenzione al rafforzamento del ruolo femminile.
La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali e con il Codice Etico.

Politiche Interne

La Società si impegna a favorire concretamente cambiamenti tangibili nelle politiche e nelle procedure interne dell'azienda, basandoli sulla centralità e dignità della persona. Tali nuovi *standard* sono finalizzati al riconoscimento delle diversità, al governare efficacemente, all'agire in modo responsabile, promuovendo altresì, di pari passo, una comunicazione inclusiva, perseguendo il più elevato obiettivo di sostegno e difesa della D&I (Diversità ed Inclusione).
In questo quadro, la Società lavora per raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU e, in generale, per adeguarsi alle politiche di inclusività condotte dal nostro Paese e dall'Unione Europea. Specifica menzione è fatta per gli obiettivi 5 (Parità di genere), 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) e 10 (Ridurre le disuguaglianze).



A tal fine, in riferimento ai temi della parità di genere, abbiamo adottato politiche specifiche che attuiamo quotidianamente nel contesto aziendale. Esse riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

- Lavoro inclusivo;
- Valorizzazione della Persona ed *empowerment*;
- Genitorialità;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- Prevenzione abusi e molestie;
- Formazione e sensibilizzazione.

Selezione ed assunzione
La Società adotta misure idonee per garantire un contesto lavorativo - e anche sociale - che abbia quali principi ispiratori il rispetto e l'inclusività. A tal fine, garantiamo, a tutti e tutte, l'accesso in egual modo

al contesto lavorativo dell'organizzazione, all'avanzamento di carriera, favorendo e incentivando la convivenza delle differenze e il senso di appartenenza di tutte e tutti.
Per incoraggiare e permettere la creazione di un luogo di lavoro il più possibile sicuro ed inclusivo, la Società valorizza le differenze e contrasta ogni forma di discriminazione, stereotipo o pregiudizio, con l'obiettivo di ridurre possibili situazioni di difficoltà o disagio. A tal fine, ci impegniamo a formare le funzioni aziendali coinvolte nei processi di assunzione sull'inclusione e sui *bias* cognitivi, anche di genere, che potenzialmente potrebbero impattare negativamente sui processi di selezione. Proprio per evitare qualsiasi tipologia di discriminazione, soprattutto involontarie, la Società ha redatto specifici regolamenti interni rivolti alle funzioni coinvolte.

Valorizzazione della persona ed *empowerment*
La Società riconosce l'importanza dell'attività lavorativa e professionale prestata da ogni singola persona all'interno dell'organizzazione e, a tal fine, si impegna nella valorizzazione della *performance* individuale, senza alcuna discriminazione di sorta. Sviluppiamo processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivino il dialogo costante tra le funzioni responsabili e i propri collaboratori e collaboratrici, creando piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con una cultura basata sulla meritocrazia. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono legati al riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.
In ogni caso, la Società garantisce una retribuzione equa a parità di mansione e, laddove riscontrate, si impegna a risolvere prontamente eventuali anomalie e disparità remunerative non giustificate.
In questo contesto, la Società garantisce percorsi professionali e opportunità di crescita a tutti e tutte, promuovendo relazioni paritarie e uguali opportunità nello sviluppo di capacità, talenti e attitudini individuali.

Genitorialità
Garantiamo l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei *caregivers* ad ogni dipendente, senza porre alcun ostacolo alla genitorialità ma supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. In particolare, riconoscendo l'importanza di una giusta ripartizione del lavoro all'interno della Società e delle esigenze familiari, sosteniamo e incentiviamo il congedo parentale affinché tutti i potenziali beneficiari all'interno dell'organizzazione ne usufruiscano. Inoltre, garantiamo che la fruizione del congedo obbligatorio o facoltativo non comporti la perdita, la riduzione o il peggioramento dei benefit aziendali riconosciuti alla risorsa durante il rapporto lavorativo.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro
Ci impegniamo a garantire che tutti i dipendenti abbiano la possibilità di equilibrare le proprie responsabilità lavorative e il proprio tempo libero, attraverso un bilanciamento che tenga conto degli obiettivi dell'ufficio in cui presta la propria attività lavorativa e, contestualmente, anche delle loro specifiche esigenze personali oltre che, in generale, del loro benessere psicofisico. Le misure *work-life balance* sono rivolte a tutto il Personale.

Prevenzione di abusi e molestie

Assicuriamo la prevenzione dalle molestie sessuali/verbali/psicologiche nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulla violenza di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Qualsiasi condotta di violenza, molestia o abuso sui luoghi di lavoro non è tollerata dalla Società, perché contraria ai suoi valori e principi di condotta.
Con riferimento alla prevenzione e trattamento di condotte abusive, la Società - in un'ottica di valorizzazione delle responsabilità dei singoli per il raggiungimento dell'obiettivo comune - ha messo a disposizione e comunicato meccanismi sicuri per la segnalazione di eventi discriminatori e lesivi della dignità della persona.

Formazione e sensibilizzazione

La Società riconosce l'importanza della diffusione di una cultura della gentilezza, intesa quest'ultima quale attenzione costante all'ascolto e alla comunicazione gentile e neutrale, volta a prevenire eventuali e potenziali *bias* di genere e/o l'utilizzo di un linguaggio non inclusivo. A tal fine, periodicamente, propone momenti e iniziative di sensibilizzazione, con il precipuo scopo di eliminare qualsiasi tipo di pregiudizio, anche involontario, creando così un luogo in cui ogni persona possa sentirsi protetta e valorizzata.

Ultimo aggiornamento
23.09.2026

Amministratore Unico

Nicola Costanzo

