

 <b>FIDEMA</b> <b>GROUP</b> <i>synergy of skills</i>	<i>Documento</i>	PDR-DO-02_vers 1_0_01102024 - Politica parità di genere.docx Pagina 1 di 2
<b>Politica parità di genere</b>		

L'organizzazione, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale in particolare delle donne e delle minoranze nell'organizzazione. In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare e l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI/PdR 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 generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

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, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- selezione ed assunzione (recruitment);
- gestione della carriera;
- equità salariale;
- genitorialità;
- conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno dei precedenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche alle quali sono associati obiettivi di parità, specifici e misurabili, indicati nel piano strategico.

L'organizzazione pone attenzione sulla *gender diversity*, stabilendo obiettivi, individuando le risorse, umane, strumentali ed economiche per poterli raggiungere: fondamentale per raggiungere tali obiettivi è sicuramente la partecipazione attiva.

Coinvolgere concretamente i lavoratori e le lavoratrici, in modo da poter fornire suggerimenti, esprimere opinioni, dare spunti per il miglioramento, permette di creare un ambiente aperto al dialogo e al confronto.

Per questa ragione l'azienda ha attivato una campagna informativa rivolta a tutti i lavoratori, attraverso diversi strumenti, quali mail, bacheca, sito, ma anche gruppo whatsapp. L'obiettivo è comprendere appieno il concetto non solo di parità, ma di inclusività, promuovendo un linguaggio e un comportamento in linea con questi principi caratterizzato da gentilezza e appropriatezza.

L'organizzazione, da sempre, vede all'interno del suo staff, la presenza, a tutti i livelli di lavoratori e lavoratrici. L'impegno si traduce in concreto con percorsi di crescita mirate all'acquisizione di competenze e maturazione delle skill in modo da consentire a chiunque, indipendentemente dal genere, dalla provenienza o dal culto religioso, di raggiungere livelli più alti ed avere maggiore autonomia e responsabilità nella gestione del processo in cui è coinvolto. Pur essendo un traguardo già raggiunto, costituisce un elemento da monitorare al fine di mantenerlo e migliorare nel tempo le nostre prestazioni.

A supporto e sostegno dell'inclusività l'organizzazione ha instituito 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 tutte le figure, sia quelle direttamente coinvolte (capi reparto, responsabili di processo e di funzione, ...) sia dei lavoratori e delle lavoratrici, 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.

 <b>FIDEMA GROUP</b> synergy of skills	<i>Documento</i> <b>Politica parità di genere</b>	PDR-DO-02_vers 1_0_01102024 - Politica parità di genere.docx Pagina 2 di 2
--	--	--

L'Organizzazione 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.

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 cv più in linea con l'esigenza;
- Colloqui conoscitivi e tecnici svolti da personale interno adeguatamente formato
- 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.

L'organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla 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 bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- la maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- i rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- l'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete, le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);
- il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive.

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.

Per questa ragione ci rivolgiamo direttamente ai lavoratori e alle lavoratrici, promuovendo le seguenti iniziative comunicate attraverso affissione in bacheca e condivise via mail.

L'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 – ove possibile e sostenibile anche per la particolare committenza - il part time e la flessibilità degli orari;
- 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.

L'amministratore Delegato