POLICY PARITA' DI GENERE

in conformità alla Prassi di Riferimento

UNI/PdR 125:2022

FERCO

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione
00	**03/04/23**	Prima emissione
01	*02/11/23*	Rev.01
02		

Stato del documento

Originale ☐	Copia Controllata ☐	Copia non Controllata ☐
Emessa da	Data **02/11/23**	Firma
Approvato da Datore di Lavoro	Data **02/11/23**	Firma
Approvato da Ornella Pogliani (responsabile Parità di genere)	Data **02/11/23**	Firma
Approvato da Matteo Coronatti(membro comitato parità di genere)	Data **02/11/23**	Firma
Approvato da Nicoletta Del Vecchio(Membro comitato parità di genere	Data **02/11/23**	Firma

POLICY PER LA PARITA' GENERE

1 Policy per la Parità di Genere

La Politica per la Parità di Genere (di seguito anche la "Politica") di Ferco Srl definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno della Società nei confronti dei temi relativi alla parità di genere.

La Politica per la Parità di Genere è stata definita dalla Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, è rivolta a tutti i dipendenti e condivisa con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete.

Ferco Srl, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, conforme alla UNI/PdR 125:2022, e una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità ed orientamento sessuale, si impegna:

- a diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione aziendale;
- a comunicare in modo trasparente la propria volontà di perseguire la parità di genere;
- a definire i KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- a garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- ad individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e l'azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- a nominare un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- ad assegnare il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi del "Piano Strategico";
- a creare e mantenere un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

In particolare:

- **Processo di selezione e assunzione**: l'organizzazione si impegna ad assumere persone perseguendo la parità di genere, in fase di selezione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.
- **Sistema di valutazione del personale**: Il sistema di valutazione del personale incentiva il dialogo costante tra l'organizzazione e il proprio personale, favorendo ed incentivando un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.
- **Formazione e sviluppo professionale**: l'organizzazione si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati alla parità di genere ed ai pregiudizi inconsci. Infine, l'organizzazione si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini.
- **Equilibrio vita-lavoro:** l'organizzazione si impegna a migliorare l'equilibrio vita-lavoro del suo personale attraverso l'introduzione e la formalizzazione del lavoro agile, supportando i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Infine, l'organizzazione si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro

attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

L'organizzazione ha definito i seguenti temi nel "Piano Strategico", per ciascuno dei quali il Comitato Guida identifica e monitora specifici KPI:

- 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.

L'organizzazione incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto e di situazioni di:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
- discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni; • mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita lavoro;
- disparità retributiva;

A tale fine, è stata predisposto uno specifico canale di comunicazione accessibile da tutti i dipendenti in modo anonimo e gestito da una società terza, la quale comunica in modo tempestivo all'HR Director ogni segnalazione inviata.

L'organizzazione istituisce e attua piani di formazione rivolti al proprio personale atti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della parità di genere.

La presente Politica viene resa disponibile nel sito web, revisionata e confermata periodicamente sulla base degli accadimenti, cambiamenti e risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

Data,_02/11/2023