

	Sistema di Gestione per la parità di genere	File: M 06.1
UNI PdR 125 :2022	Politica D&I e Parità di genere	Rev 0 del 01.03.23 Pag. 1 a 3

La presente Politica per la D&I e la Parità di Genere di FAVINI COSTRUZIONI SRL definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l’impegno della Società nei confronti dei temi relativi alla diversità ed inclusione, alla parità di genere, la valorizzazione delle differenze e l’empowerment femminile.

La presente Politica per la Parità di Genere è stata definita dall’Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida, è rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori e condivisa con tutti i suoi stakeholder, fornitori e clienti con l’obiettivo di condividere valori ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Principi e Impegni

L’impegno nel coltivare il valore delle persone si delinea in una strategia di gestione e crescita delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l’unicità delle persone e l’accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto.

L’azienda dà valore all’equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio.

Sul piano culturale l’azienda si impegna ad un rafforzamento delle iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli, si fa promotrice di politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi all’orientamento sessuale.

L’azienda riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie. In tale contesto, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l’inserimento e l’inclusione delle persone con disabilità, valorizzandone appieno il talento e le competenze in azienda e contribuendo all’abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche.

L’azienda, inoltre, si impegna a promuovere una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

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, rivolto sia al Management che a tutto lo staff;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- 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;
- 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.

	Sistema di Gestione per la parità di genere	File: M 06.1
UNI PdR 125 :2022	Politica D&I e Parità di genere	Rev 0 del 01.03.23 Pag. 2 a 3

In particolare:

SELEZIONE E ASSUNZIONE

Impegno ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere e la tutela della diversità

Sostegno della meritocrazia con un processo di selezione rafforzato grazie all'adozione di metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

Formazione continua delle persone coinvolte nei processi di assunzione

GESTIONE DELLA CARRIERA

Impegno affinché nei processi di crescita professionale, mobilità interna e di successione a posizioni manageriali, avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali

FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Programmazione di momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche.

Definizione piani di formazione rivolti al proprio personale atti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati al gender equality workshop ed unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva

RETRIBUZIONE

Promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione

WORK-LIFE BALANCE, GENITORIALITA', MOLESTIE

Impegno per il miglioramento della work-life balance in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso anche l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati.

Impegno per la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro attraverso la sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Obiettivi

FAVINI COSTRUZIONI SRL, a seguito dell'analisi delle normative in vigore e dei documenti di indirizzo delle più importanti istituzioni nazionali e internazionali, ha definito i seguenti temi come assi portanti del "Piano Strategico", per ciascuno dei quali il Comitato Guida identifica e monitora specifici KPI:

- cultura e strategia;

	Sistema di Gestione per la parità di genere	File: M 06.1
UNI PdR 125 :2022	Politica D&I e Parità di genere	Rev 0 del 01.03.23 Pag. 3 a 3

- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Segnalazioni

FAVINI COSTRUZIONI SRL 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.

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.

La direzione

01/03/2023