

POL Politica della parità di genere

Nome della società	FABO
Data di entrata in vigore	09/06/2025

Storia della versione

Versione	Data	Descrizione	Autore	Approvato da
1	09/06/2025	Emissione	Clelia Savoldelli	Maria Sofia Fagni

Scopo

Lo scopo della presente Politica è affermare l'impegno dell'organizzazione a promuovere la parità di genere, prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, e garantire pari opportunità di accesso, crescita e valorizzazione per tutte le persone, indipendentemente dal genere. La Politica definisce i principi, gli obiettivi e le responsabilità che guidano l'azienda verso un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, in coerenza con i requisiti della UNI/PdR 125:2022.

Indice

- Campo di applicazione
- Riferimenti normativi
- Termini e definizioni
- Ruoli e responsabilità
- Impegno e obiettivi del sistema di gestione sulla parità di genere
- Archiviazione e aggiornamenti
- Documenti di riferimento

Campo di applicazione

La presente politica formalizza l'impegno di FABO S.p.A. nel promuovere una cultura aziendale inclusiva, equa e che valorizzi le diversità, in opposizione a ogni forma di discriminazione. Il documento si applica a tutto il personale e a tutte le attività aziendali, definendo i principi e le responsabilità per l'attuazione di un sistema di gestione per la parità di genere, in conformità con i requisiti della norma UNI/PdR 125:2022.

Riferimenti normativi

- Costituzione della Repubblica Italiana, in particolare gli articoli 3, 37 e 51.
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".
- Legge 5 novembre 2021, n. 162, "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo".
- Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere".
- Codice etico aziendale.

Termini e definizioni

- **Discriminazione diretta** : Qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso.
- **Discriminazione indiretta** : Una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri che possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso.
- **Empowerment femminile** : Processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita.
- **Parità di genere** : Parità di diritti, responsabilità e opportunità per persone di qualsiasi genere.

Ruoli e responsabilità

- **Direzione** : Definisce e promuove la politica per la parità di genere, assicurando le risorse necessarie alla sua attuazione. Riesamina periodicamente l'efficacia del sistema di gestione per garantirne il miglioramento continuo.
- **Comitato Guida** : Definisce gli obiettivi specifici del piano strategico per la parità di genere, ne supervisiona l'attuazione e supporta la Direzione nel riesame del sistema.

- **Responsabile Risorse Umane** : Applica e monitora le direttive aziendali in materia di gestione del personale, selezione, carriera ed equità salariale, in coerenza con i principi di parità di genere.

Impegno e obiettivi del sistema di gestione sulla parità di genere

FABO S.p.A. si impegna a promuovere e consolidare una cultura aziendale fondata sull'inclusione, sull'equità e sulla valorizzazione delle diversità, rifiutando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta. La presente politica, in conformità con i requisiti della norma UNI/PdR 125:2022, formalizza la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile in ogni aspetto della vita lavorativa.

La Direzione considera il rispetto della dignità e delle pari opportunità un presupposto imprescindibile per lo sviluppo sostenibile dell'azienda e per il benessere di tutto il personale. Tale impegno si allinea ai principi già sanciti nel "Codice etico aziendale" e si traduce in azioni concrete e misurabili.

I principi fondamentali su cui si basa la presente politica sono:

- **Pari opportunità e non discriminazione** : Garantire a tutte le persone, senza distinzione di genere, le medesime opportunità in ogni fase del rapporto di lavoro: selezione, assunzione, formazione, sviluppo di carriera, valutazione delle performance e retribuzione.
- **Meritocrazia e trasparenza** : Adottare processi di gestione e sviluppo delle risorse umane basati esclusivamente su criteri di merito, competenze e professionalità, assicurando trasparenza nelle decisioni.
- **Equità retributiva** : Assicurare la parità di retribuzione a parità di mansioni e responsabilità, monitorando attivamente eventuali divari di genere e implementando azioni correttive.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro** : Sostenere i dipendenti nel loro ruolo di genitori e caregiver, promuovendo un equilibrio sostenibile tra vita professionale e privata attraverso misure di flessibilità e supporto.
- **Prevenzione di abusi e molestie** : Creare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, che tuteli la dignità di ogni individuo e contrasti attivamente ogni forma di molestia o violenza, fisica o psicologica.

Per garantire l'attuazione di tali principi, la Direzione assicura che la gestione del personale e dei percorsi di carriera sia coerente con gli impegni assunti. Il Responsabile Risorse Umane ha il compito di applicare e monitorare le direttive definite nei seguenti documenti:

- "PRO Procedura di gestione delle risorse umane"
- "PRO Procedura di assunzione e recruiting"
- "PRO Procedura per la gestione della carriera"
- "PRO Procedura equità salariale"

FABO S.p.A. riconosce l'importanza di un sano equilibrio tra vita professionale e privata. Le iniziative volte a promuovere il benessere dei dipendenti e a supportare la genitorialità sono disciplinate nella "PRO Procedura work-life balance" e nella "PRO Procedura supporto alla genitorialità", e sono integrate dalle iniziative definite nel "Piano di welfare aziendale".

La Direzione si impegna affinché tutta la comunicazione aziendale, sia interna che esterna, incluse le attività di marketing e pubblicità, sia rispettosa della dignità e delle diversità di genere, utilizzando un linguaggio inclusivo e prevenendo la diffusione di stereotipi. Ogni funzione aziendale responsabile della comunicazione è tenuta ad allinearsi a questi principi.

La presente politica costituisce la base etico-strategica per il "Piano strategico dell'Organizzazione su tematiche Parità di Genere". Il Comitato Guida ha la responsabilità di definire gli obiettivi specifici e di supervisionarne l'attuazione, in linea con quanto previsto nel "Regolamento del Comitato Guida".

La Direzione, con il supporto del Comitato Guida, riesamina periodicamente l'adeguatezza e l'efficacia della presente politica e del sistema di gestione per la parità di genere, come descritto nella "PRO Revisione periodica del Sistema Parità di Genere", al fine di promuovere il miglioramento continuo delle performance.

Archiviazione e aggiornamenti

Questo documento è gestito in forma controllata all'interno del sistema di gestione aziendale. Viene sottoposto a revisione periodica, e comunque ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, a cura della Direzione e del Comitato Guida, per assicurarne la continua idoneità, adeguatezza ed efficacia nel tempo.

Documenti di riferimento

- Codice etico aziendale
- PRO Procedura di gestione delle risorse umane
- PRO Procedura di assunzione e recruiting
- PRO Procedura per la gestione della carriera
- PRO Procedura equità salariale
- PRO Procedura work-life balance
- PRO Procedura supporto alla genitorialità
- Piano di welfare aziendale
- Piano strategico dell'Organizzazione su tematiche Parità di Genere
- Regolamento del Comitato Guida
- PRO Revisione periodica del Sistema Parità di Genere