

Politica di Parità di Genere all'interno di FD GROUP SRL

Data di emissione: 01/10/2022

Data di revisione: 11/12/2023

1. Introduzione

Nel corso degli ultimi decenni, l'attenzione sul tema della parità di genere è cresciuta in modo significativo, spingendo le organizzazioni a considerare attentamente la presenza equilibrata di uomini, donne e altri generi sessuali, nei loro ambienti di lavoro. L'obiettivo principale è quello di promuovere un'azienda inclusiva e giusta, in cui tutti i dipendenti, indipendentemente dal loro genere, abbiano pari opportunità di crescita e successo.

Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta agli interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività.

Come sottolineato anche dalla Commissione Europea, il progresso per il raggiungimento della parità tra uomini e donne è complesso e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals- SDGs) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. In particolare, l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, così come l'eliminazione di pratiche quali i matrimoni precoci o forzati e le mutilazioni genitali. L'Obiettivo punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici. Tale Obiettivo, anche noto come Gender Equality Plan (GEP), prende in considerazione misure e obiettivi concreti devono affrontare quali:

- Pari opportunità e non discriminazione
- Retribuzione equa
- Promozione della leadership femminile
- Conciliazione vita-lavoro
- Prevenzione del comportamento sessista e molestie
- Inclusion & Diversity

La parità di genere non è, però, solo una questione di giustizia sociale, ma anche di vantaggio economico per le aziende. Numerosi studi dimostrano che le organizzazioni che abbracciano e promuovono la diversità di genere tendono ad ottenere migliori risultati finanziari e a essere più innovative.

Per affrontare queste sfide e cogliere i benefici derivanti dalla parità di genere, le aziende devono adottare politiche e pratiche inclusive. Ciò implica promuovere una cultura aziendale che valorizzi le differenze, garantire una parità salariale e di avanzamento professionale, fornire programmi di formazione e mentoring mirati e promuovere la flessibilità lavorativa per favorire un equilibrio tra vita professionale e personale.

FD GROUP SRL riconosce che la parità di genere è un diritto fondamentale e un principio universale che contribuisce alla creazione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso. Ci impegniamo a promuovere la parità di genere all'interno della nostra azienda e a prendere misure concrete per eliminare

qualsiasi forma di discriminazione di genere. Questa politica stabilisce il nostro impegno per la parità di genere e definisce un piano di azione per attuare e monitorare i progressi in questo ambito.

2. Principi fondamentali

2.1. Pari opportunità e non discriminazione

FD GROUP SRL si impegna a fornire pari opportunità a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. Non saranno fatte discriminazioni di genere nelle decisioni di assunzione, promozione, assegnazione di ruoli, accesso alla formazione o qualsiasi altro aspetto dell'occupazione. Basiamo le nostre decisioni sulle competenze, l'esperienza e il merito individuale. Inoltre, adotteremo politiche e procedure che proteggono i dipendenti da qualsiasi forma di discriminazione, bullismo o molestia basati sul genere.

2.2. Retribuzione equa

FD GROUP SRL adotta una politica di retribuzione equa e trasparente. Ci impegniamo a eliminare qualsiasi forma di disparità retributiva basata sul genere. I salari e i benefit verranno stabiliti in base al valore delle competenze, delle responsabilità e delle prestazioni individuali, indipendentemente dal genere. Effettueremo revisioni periodiche della politica retributiva per garantire che sia sempre allineata agli standard di parità di genere.

2.3. Promozione della leadership femminile

FD GROUP SRL riconosce l'importanza della presenza femminile in posizioni di leadership e si impegna a promuovere l'accesso delle donne a ruoli di responsabilità. Favoriremo la crescita professionale delle donne attraverso programmi di mentoring, formazione specifica e opportunità di sviluppo delle competenze di leadership. Promuoveremo la diversità di genere nelle posizioni di leadership e adotteremo politiche di successione che incoraggiano la promozione interna delle donne. La nostra intenzione è, infatti, quella di rafforzare la capacità e il potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali, perseguendo l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice.

2.4. Conciliazione vita-lavoro

Riconosciamo l'importanza di garantire un equilibrio tra la vita lavorativa e personale per tutti i dipendenti. Promuoveremo politiche e pratiche che consentano una flessibilità lavorativa, come orari flessibili, lavoro da remoto e politiche di congedo parentale che sostengano sia le donne che gli uomini. Inoltre, incoraggeremo una cultura aziendale che promuove l'equilibrio tra vita professionale e personale e supporta le esigenze individuali dei dipendenti.) Ci impegniamo, inoltre, a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, perseguendo un bilanciamento tra lavoro, genitorialità e/o attività di cura, rafforzando una cultura condivisa delle pari opportunità nonché del valore dell'inclusione, e combattendo gli stereotipi di genere dando sostegno anche alle comunità meno rappresentate.

2.5. Prevenzione del comportamento sessista e molestie

FD GROUP SRL condanna fermamente qualsiasi forma di comportamento sessista, molestia o violenza di genere. Forniremo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, adotteremo politiche chiare contro le molestie

sessuali e garantiremo che i dipendenti siano consapevoli dei canali di segnalazione disponibili. Offriremo formazione obbligatoria sulle politiche anti-molestie e creeremo un clima in cui tutti i dipendenti si sentano a proprio agio nel denunciare eventuali casi di comportamenti inappropriati.

2.7. Inclusion & Diversity

FD GROUP SRL ritiene che le diversità costituiscano un valore e assume tra i propri impegni la valorizzazione di tutte le diversità e la creazione di un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, che favorisca il benessere di tutti.

L'importanza di una cultura della diversità che, con una logica inclusiva, valorizzi tutte le differenze (di genere e identità di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità, idioma, estrazione sociale, fede religiosa, convinzioni personali, stato civile, esperienza, educazione, abilità cognitive e motorie, condizioni di salute e qualsiasi altra categoria protetta dalla legge) quali attivatrici di valore aggiunto e innovazione, si basa sul riconoscimento della dignità e del valore unico di ogni persona.

L'obiettivo è costruire una comunità in cui ogni persona si senta parte e possa fornire il proprio contributo, nella consapevolezza che ogni persona è unica e il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per la convivenza di tutti.

3. Piano di azione

FD GROUP SRL si impegna a mettere in atto il seguente piano di azione per promuovere la parità di genere all'interno dell'azienda attraverso:

3.1. Sensibilizzazione e formazione

Organizzeremo regolarmente sessioni di sensibilizzazione e formazione sulle tematiche di genere, l'equità e l'inclusione per tutti i dipendenti. Questi programmi mireranno a creare consapevolezza, fornire informazioni sulla parità di genere e promuovere una cultura aziendale rispettosa e inclusiva. Inoltre, incoraggeremo la partecipazione a workshop e conferenze esterne sulle questioni di genere per rimanere aggiornati sulle migliori pratiche e le tendenze in materia.

Inoltre l'azienda garantisce che i generi siano equamente rappresentati in tutte le attività che coinvolgono la comunicazione verso l'esterno quali convegni, eventi e relatori dei panel di tavole rotonde.

3.2. Politiche e procedure

Rivedremo e aggiorneremo le nostre politiche e procedure per garantire che siano inclusivi e non discriminatori. Includeremo disposizioni specifiche per la promozione della parità di genere, come politiche di assunzione basate sul merito, revisioni regolari delle pratiche di retribuzione e politiche di promozione equa. Svilupperemo anche politiche che affrontino le sfide specifiche che le donne possono incontrare nel contesto lavorativo, come la maternità, il congedo parentale e la ri-integrazione dopo una pausa professionale.

3.3. Mentorship e sviluppo professionale

Implementeremo programmi di mentorship per le donne che desiderano sviluppare le loro competenze di leadership e accedere a ruoli di responsabilità all'interno dell'azienda. Offriremo anche opportunità di sviluppo professionale mirate a migliorare le competenze tecniche e le abilità di gestione per le donne che

aspirano a posizioni di leadership. Collaboreremo con associazioni professionali e reti esterne per fornire opportunità di networking e mentoring.

3.4. Monitoraggio e reporting

Implementeremo un sistema di monitoraggio per raccogliere dati sull'occupazione, la retribuzione e l'avanzamento di genere all'interno dell'azienda. Questo ci permetterà di valutare i progressi, individuare eventuali disuguaglianze e adottare le misure correttive necessarie. Effettueremo anche una revisione periodica dei nostri progressi verso gli obiettivi di parità di genere. Comunicheremo in modo trasparente i risultati del monitoraggio ai dipendenti e all'Amministrazione.

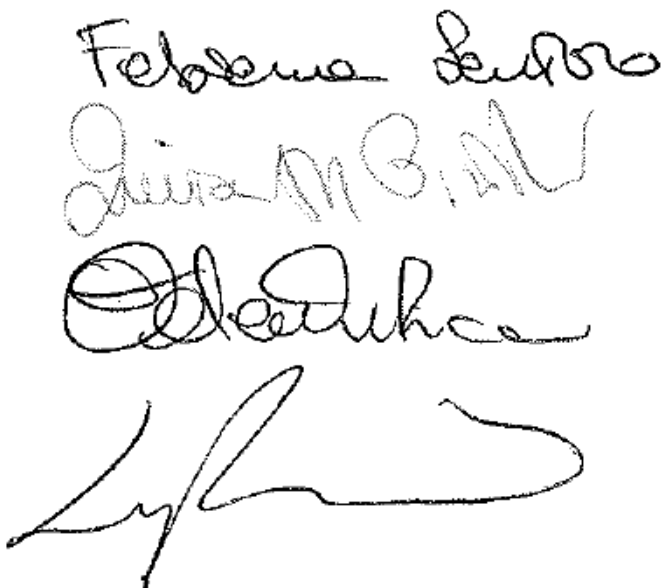
3.5. Collaborazione esterna

Collaboreremo con organizzazioni, reti e iniziative esterne che promuovono la parità di genere per condividere le migliori pratiche, partecipare a iniziative comuni e contribuire agli sforzi globali per la parità di genere. Parteciperemo attivamente a eventi, conferenze e progetti che promuovono la diversità di genere e lo sviluppo delle donne nel settore.

4. Responsabilità e revisione

Il Consiglio di Amministrazione e la Direzione di FD GROUP SRL si assumono la responsabilità di implementare e promuovere la politica di parità di genere. Questa politica verrà periodicamente rivista e aggiornata per riflettere i progressi e le nuove sfide in materia di parità di genere. Saranno designati responsabili della parità di genere che monitoreranno l'attuazione del piano di azione e segnaleranno direttamente all'Amministrazione.

La parità di genere è un obiettivo fondamentale per FD GROUP SRL, e con il sostegno e l'impegno di tutti i dipendenti, lavoreremo insieme per creare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e di successo per tutti.

Four handwritten signatures in black ink, stacked vertically. The signatures are cursive and appear to be of various individuals.