	Politica di Parità di Genere	
	NUMERO: DIRE_POL_04	VERSIONE DEL: 24/10/2023
PAGINA: Pagina 1 di	VERSIONE: 3.0	
CLASSIFICAZIONE: PUBBLICO		

Norma Applicabile			UNI/PdR 125:2022 <input checked="" type="checkbox"/>
-------------------	--	--	--

Politica per la Parità di Genere

Versione	Data	Commento
3.0	24/10/2023	Revisione
2.0	21/11/2022	Revisione
1.0	24/08/2022	Creazione Documento

DOCUMENTI CORRELATI

DIRE_POL_03_Piano Strategico_v0.1


DIRE_MOD_11_Cruscotto_direzionale_KPI_Parità_di_Genere

DIRE_POL_01_Politica_della_Qualità_e_Sicurezza_delle_Informazioni

HR_PRO_01_Selezione_Assunzione_in_servizio_gestione delle carriere

HR_PRO_05_segna1azione_non inclusività_molestie e mobbing

Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
---------------	----------------	-----------------

	Politica della Qualità e Sicurezza delle Informazioni	
NUMERO:	DIRE_POL_01	VERSIONE DEL: 24/10/20223
PAGINA:	Pagina 2 di 5	VERSIONE: 3.0
RISERVATO:	PUBBLICO	

PREMESSE

Fiabilis CG riconosce che il successo del proprio progetto si fonda sul rispetto e la valorizzazione della persona. Fiabilis CG abbraccia la pluralità come condizione di arricchimento, valorizzando le singole caratteristiche di ogni persona con cui si relaziona nell'ambito della sua attività produttiva.

Sin dalla sua nascita Fiabilis CG si impegna a recepire i principi di gender equality sull'intero percorso professionale proposto ai propri attuali e potenziali collaboratori. Tale impegno si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di garantire un efficace rispetto delle pari opportunità mediante la promozione di azioni concrete.

Parità ed equità sono due valori che meritano dignità e cura in termini assoluti. La parità di genere è un'espressione di questi, e come tale deve essere fatta propria, tutelata e incoraggiata dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso le persone che vi lavorano.


La presente Politica:

- individua i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità di genere e l'empowerment femminile;
- prevede l'istituzione di un comitato guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere;
- assegna risorse, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti;
- contiene i riferimenti a politiche/procedure a vario titolo collegate ai temi della parità di genere (es. gestione del personale e delle carriere, comunicazione interna ed esterna);
- viene comunicata, diffusa all'interno dell'organizzazione ed all'esterno dell'organizzazione, oltre che aggiornata sotto la responsabilità e il coordinamento della Direzione Aziendale e del Comitato Guida;
- si applica a tutte le dipendenti e i dipendenti di FCG e ai dipendenti di altre società del Gruppo Fiabilis ove collaborino con dipendenti o clienti italiani.

PRINCIPI GUIDA E AREE DI AZIONE

L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, avente come obiettivo ultimo la "Certificazione di parità di genere" di questa organizzazione, si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, attraverso (i) l'analisi degli aspetti critici del comportamento di questa organizzazione e (ii) la misurazione

Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
----------------------	-----------------------	------------------------


	Politica di Parità di Genere	
NUMERO:	DIRE_POL_04	VERSIONE DEL: 24/10/2023
PAGINA:	Pagina 3 di	VERSIONE: 3.0
CLASSIFICAZIONE:	PUBBLICO	

degli stadi di miglioramento attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui si rende conto nei documenti ufficiali.

Fiabilis ha già mosso importanti passi nella direzione del superamento del divario di genere, attraverso le iniziative che sono meglio sintetizzate nel piano strategico; nel contempo, tuttavia, è consapevole che il cammino per la parità di genere è lungo e richiede un impegno crescente, con l'intento di affrontare in maniera compiuta le aree tematiche maggiormente impattate da questo argomento, ovvero:

1. **Retribuzioni e carriere** --> Una cultura aziendale poco aperta alla parità di genere rischia di accentuare la disparità di trattamento in termini di retribuzione e crescita professionale. Fiabilis si propone di continuare ad adottare e migliorare gli strumenti, procedure e risorse necessari per superare questa disparità (confronta HR_PRO_01_Selezione_Assunzione_in_servizio_gestione delle carriere)
2. **Genitorialità e cura della famiglia** --> Sulla base di processi di discriminazione statistica, le organizzazioni attribuiscono alle madri mediamente un maggior coinvolgimento dei padri nella gestione della famiglia e della casa (evidenza provata dai dati) e quindi preferiscono assumere e promuovere uomini a cui non attribuiscono tali carichi. Di conseguenza all'interno della coppia ci sarà un vero incentivo per la donna a dedicarsi maggiormente al lavoro di cura e al lavoro domestico e all'uomo a investire nel lavoro e nella carriera. Questo vale sia per la cura di figli/figlie che per altri compiti familiari, come la cura degli anziani o di altri individui fragili nel proprio nucleo familiare. Si genera dunque un equilibrio discriminatorio da cui è difficile uscire, senza misure specifiche disegnate per lo scopo. Fiabilis intende contrastare tale trend attraverso iniziative in grado di ristabilire l'equilibrio di genere.
3. **Bias gestionali e processi di gestione** --> I processi gestionali non sono neutri rispetto al genere; un gruppo di valutatori completamente maschile sarà meno in grado di valutare le capacità di una lavoratrice donna. Il risultato, tuttavia, non è efficiente, poiché può portare alla selezione di profili di candidati non sulla base del merito e quindi della futura performance, ma sulla base di altre caratteristiche. La presenza dei bias è molto costosa e la loro rimozione è estremamente difficile. Il primo passo è il riconoscimento della loro stessa esistenza, grazie ad indicatori oggettivi di misurazione. Fiabilis crede fermamente che la gestione dei processi aziendali in modo neutro rispetto al genere renderà gli stessi più efficienti ed efficaci. (confronta HR_PRO_01_Selezione_Assunzione_in_servizio_gestione delle carriere)
4. **Formazione e sensibilizzazione** --> La promozione della consapevolezza degli aspetti critici caratteristici di un'organizzazione e della stereotipazione del ruolo della donna all'interno del sistema Paese sono il punto di partenza per una reale comprensione e per un progressivo superamento del divario di genere. La promozione di iniziative di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli, nonché la previsione di KPI di valutazione del management aziendale, costituiscono i capisaldi sui quali Fiabilis intende fondare un nuovo paradigma organizzativo (confronta report iniziative formative)

Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
---------------	----------------	-----------------

	Politica della Qualità e Sicurezza delle Informazioni	
NUMERO:	DIRE_POL_01	VERSIONE DEL: 24/10/20223
PAGINA:	Pagina 4 di 5	VERSIONE: 3.0
RISERVATO:	PUBBLICO	

COMITATO GUIDA

Con il presente documento viene istituito il Comitato Guida, composta da:

- HR Manager pro tempore;
- Direttore Generale pro tempore.

Il compito del Comitato Guida, che si doterà di un proprio codice di condotta e si riunirà con cadenza almeno trimestrale, è quello di:

- garantire la continua ed efficace applicazione della presente politica per la parità di genere;
- redigere il piano strategico, allo scopo di tradurre i temi della presente politica in obiettivi semplici, misurabili, realistici, pianificati nel tempo ed individualmente assegnati come responsabilità di attuazione;
- allocare le risorse stanziata dalla Direzione per la concreta attuazione e perseguimento degli Obiettivi strategici contenuti nel piano strategico;
- promuovere la formazione e la sensibilizzazione rispetto ai temi oggetto del piano strategico, in particolare sensibilizzando i Manager che occupano posizioni apicali e che assumono la responsabilità di far vivere ed applicare i principi e gli obiettivi che ricadono sotto le rispettive sfere di responsabilità.


RISORSE

Alla data di redazione della presente politica la Direzione per gli anni 2023 e 2024 ha già stanziato un budget idoneo a garantire la realizzazione delle iniziative programmate consistenti nello specifico in:

- attività volte a favorire la genitorialità e più in generale la conciliazione famiglia lavoro (parental coaching, 1 giorno in più di congedo di paternità obbligatorio totalmente a carico dell'azienda);
- attività volte ad implementare la formazione delle risorse sui temi legati alla parità di genere (in particolare incontri informativi inerenti la tolleranza zero verso molestie sui luoghi di lavoro).

Per gli anni 2023 e 2024 sono in fase di approvazione le iniziative che il Comitato Guida vorrà ulteriormente perorare ed implementare in ottemperanza agli obiettivi strategici condivisi con questo documento:

Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
----------------------	-----------------------	------------------------

	Politica di Parità di Genere	
NUMERO:	DIRE_POL_04	VERSIONE DEL: 24/10/2023
PAGINA:	Pagina 5 di	VERSIONE: 3.0
CLASSIFICAZIONE:	PUBBLICO	

- favorire il definitivo superamento delle disparità retributive di genere a parità di inquadramento e competenze;
- intervenire sui processi non rispettosi dei principi sopra identificati, allocando le risorse umane e gli strumenti necessari per la revisione di policies e prassi ad essi contrari.

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Questa organizzazione si propone, attraverso le iniziative poste in essere dal Comitato Guida e dagli stakeholder da essa coinvolti, di impostare una comunicazione interna ed esterna neutra dal punto di vista del genere, attraverso iniziative in linea con i principi della presente politica e con gli obiettivi strategici da essa stabiliti.

In particolare, con riguardo alla comunicazione esterna, Fiabilis si propone di:

- impostare le proprie campagne di marketing e pubblicità evitando azioni tali da alimentare eventuali stereotipi di genere ed utilizzando un linguaggio inclusivo e neutro;
- favorire la partecipazione ad eventi/webinars organizzati da Fiabilis attraverso una composizione equilibrata dei generi;
- valutare l'integrazione della parità di genere all'interno della "carta dei valori aziendali".

Attraverso una revisione del documento delle parti interessate, già redatto in forza del sistema integrato UNI/ISO 9001/27001, il Comitato Guida identificherà ognuno degli stakeholder coinvolti nel proprio progetto di una comunicazione inclusiva e rispettosa dei temi della parità di genere.

MONITORAGGIO PERIODICO E CONTROLLO

La presente politica sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità dell'Alta Direzione, allo scopo di poter adeguare i principi ivi promossi alla luce delle iniziative e degli avanzamenti promossi dal Comitato Guida all'interno dell'organizzazione.

Milano, 24 ottobre 2023

La Direzione

Maria Fernanda Peterson

Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
---------------	----------------	-----------------