

FAE Technology ha definito la propria **“Politica per la Parità di Genere”**. La politica è comprensiva dell’impegno dell’azienda a conformarsi a tutti i requisiti relativi alla Parità di Genere, a quelli sottoscritti dall’azienda ed alle leggi vigenti. La politica è stata emessa in forma controllata, approvata dalla Direzione e disponibile in bacheca per tutti i lavoratori e per tutte le parti interessate. Essa viene periodicamente riesaminata in sede di riesame della Direzione al fine di garantirne l’adeguatezza, l’appropriatezza e la continua efficacia. La responsabilità del sistema per la Parità di Genere è affidata al Comitato per la Parità di Genere.

IMPEGNO AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE

In merito all’impegno di FAE Technology nei confronti della Parità di Genere, l’azienda ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

1. Rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2. Adottare politiche e misure per favorire l’occupazione femminile - specie quella delle giovani donne e quella qualificata - e le imprese femminili, anche con incentivi per l’accesso al credito e al mercato ed agevolazioni fiscali;
3. Adottare misure che favoriscano l’effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell’accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
4. Promuovere politiche di welfare a sostegno del “lavoro silenzioso” di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
5. Adottare misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
6. Integrare il principio dell’equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento, qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l’adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità allineato ai principi di libero mercato;
7. Garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i lavoratori, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall’organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali;
8. Implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
9. Assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
10. Definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere;
11. Estendere l’impegno di FAE Technology verso la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle attività, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile;
12. Selezionare, valutare e prediligere i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati;
13. Includere criteri di sostenibilità sociale che includano principi di inclusione e uguaglianza come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
14. Adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nell’impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;
15. Realizzare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
16. Partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l’impegno di FAE Technology in materia di Parità di Genere;
17. Rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
18. Attenzione particolare dell’Alta Direzione nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
19. Promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta da FAE Technology.

SELEZIONE E ASSUNZIONE

L’Azienda prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo.

L’Azienda predispone descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne.

GESTIONE DELLA CARRIERA

L’Azienda pone, durante tutto il ciclo professionale del lavoratore, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il dipendente.

L’Azienda, tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, favorendo la *diversity* e il benessere psico-fisico di tutto il personale. Ad esso, infatti, L’Azienda rivolge l’opportunità di ricevere specifica formazione sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli che possono crearsi sul luogo di lavoro.

EQUITÀ SALARIALE

FAE Technology, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, garantisce la parità salariale ai dipendenti comprendendo benefit, bonus e programmi di welfare e rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età.

GENITORIALITÀ, CURA

Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, in FAE Technology è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo parentale, incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità.

L’Azienda tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto (concessione del lavoro part-time, se specificatamente richiesto, concessione della modalità di lavoro in smart working, etc.).

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

FAE Technology favorisce la piena conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro, predisponendo misure volte ad offrire al dipendente la possibilità di smart working e di orario flessibile, ove possibile. Le attività lavorative vengono predisposte unicamente durante l’orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti senza oltrepassare l’orario di lavoro prestabilito.

DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. A tal proposito l’Azienda dispone di un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e un’analisi di eventi avversi segnalati. FAE Technology pone, infatti, particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei dipendenti, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

FAE Technology condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori, inclusa l’esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale. Sia in fase di assunzione e ricerca del personale sia in chiave di promozioni e/o bonus aziendali FAE Technology si impegna a non tener conto dei fattori come quelli sopra elencati, attuando un processo gestito come descritto nelle procedure (selezione e gestione del personale).

In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi messi a disposizione di tutti i lavoratori.

L’obiettivo di FAE Technology è quello di riuscire ad applicare tali principi lungo tutta la catena di fornitura, in ottica di miglioramento continuo e soddisfazione dei lavoratori.