

**POLITICA AZIENDALE PER LA  
PARITA' DI GENERE****FARCO**

Codice Fiscale, Partita IVA,  
CCIAA: 03166250179

via Artigianato, 9  
25030 Torbole Casaglia (BS)  
tel. 030.2150044  
fax 030.2650268  
e.mail: info@farco.it  
www.farco.it

**Sintex**

Codice Fiscale, Partita IVA,  
CCIAA: 03372780175

via Artigianato, 9  
25030 Torbole Casaglia (BS)  
tel. 030.2150381  
fax 030.2650268  
e.mail: sintex@farco.it  
www.farco.it

**SinerMed** 

Codice Fiscale, Partita IVA,  
CCIAA: 02569860980

via Artigianato, 9  
25030 Torbole Casaglia (BS)  
tel. 030.2065000  
fax 030.2065001  
e.mail: info@sinermed.it  
www.farco.it

Revisione	Data	Descrizione	Redazione	Approvazione
0	03/2024	Prima emissione nell'ambito del sistema di gestione integrato	Maura Festa	Roberto Zini

 <p><b>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</b></p>	<p>DOCUMENTO</p> <p><b>POLITICA AZIENDALE PER LA PARITA' DI GENERE</b></p>	<p><b>D22</b></p> <p>Rev. 0 03/2024</p>
---	--	---

In coerenza con gli indirizzi societari volti a perseguire la parità di genere in conformità alla UNI/PdR 125:2022 nonché a valorizzare le diversità e a supportare l'empowerment femminile, la Direzione, in collaborazione con il comitato Guida, garantisce:

- il rispetto del principio costituzionale di **parità ed uguaglianza all'interno dell'organizzazione** e nel quotidiano esercizio dell'attività lavorativa;
- lo sviluppo di un **ambiente di lavoro inclusivo**;
- l'adozione di **politiche per prevenire qualsiasi genere di discriminazione all'interno del luogo di lavoro**, anche in base al sesso, nonché durante il processo di assunzione del personale;
- l'organizzazione di corsi di **formazione** e di iniziative volte alla promozione dei principi di uguaglianza e di parità di genere di cui la direzione si fa garante;
- la previsione di **politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro**;
- opportunità di **crescita** in azienda e **parità di retribuzione**;
- l'adozione di un piano delle comunicazioni interne ed esterne al fine di promuovere, mediante le opportune **azioni di sensibilizzazione**, le pari opportunità ed i principi di prevenzione delle disparità di trattamento sia verso interno sia nei confronti delle parti interessate esterne;
- il divieto, durante lo svolgimento di colloqui volti all'assunzione di nuove risorse, di porre domande inerenti alla vita matrimoniale e familiare ovvero ad eventuali progetti del candidato/a relativi alla propria sfera personale di vita privata;
- la tutela dell'**equità remunerativa** per genere;
- che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- la partecipazione equa e paritaria a **percorsi di formazione e di valorizzazione**, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- **servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa**;
- il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, a tutela della relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità e paternità;
- politiche di **mobilità interna** e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- l'individuazione ed il conseguente monitoraggio periodico e costante di **indicatori di processo** appartenenti a diverse aree, tra cui Cultura e strategia, Governance, HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere e Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla **gender diversity**;
- una funzionale collaborazione con le associazioni di categoria e con i sindacati al fine di prevedere e garantire i diritti e le tutele verso i propri dipendenti contro ogni tipo di discriminazione;
- adeguati **presidi organizzativi** e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- l'accesso neutrale dei generi ai **percorsi di carriera e di crescita interni** e la relativa accelerazione;
- politiche a **sostegno della genitorialità** nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di genitori con figli e figlie in età prescolare;
- **procedure di selezione ed assunzione** che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias;
- che le descrizioni della mansione da assumere sono neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;
- processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- che le **opportunità di carriera** ed i programmi per lo sviluppo professionale siano rivolte all'intero organico aziendale;
- i dati relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile e femminile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di

**POLITICA AZIENDALE PER LA  
PARITA' DI GENERE**

- categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti ed alla retribuzione effettivamente corrisposta;
- un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il **benessere psico-fisico dei/delle dipendenti** un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;
  - **l'informazione ai/alle dipendenti** delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;
  - programmi specifici per i **congedi di maternità o di paternità** e modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
  - meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;
  - iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver;
  - misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti;
  - possibilità di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile, nonché orario elastico e flessibile, compatibilmente con le mansioni.

Farco Group riconosce l'importanza di attuare questa Politica, unitamente alla politica Aziendale già definita nel D08, relativamente ad aspetti di Qualità, Salute e Sicurezza sul Lavoro, Responsabilità Sociale, governando le proprie attività attraverso l'applicazione e il continuo miglioramento del Sistema di Gestione e rendendo disponibili le risorse necessarie.

Farco Group è consapevole che solo attraverso la motivazione, il coinvolgimento, la formazione e la responsabilizzazione di tutte le proprie risorse umane e dei loro rappresentanti può perseguire l'obiettivo del miglioramento continuo in materia di Qualità, di Salute e Sicurezza sul Lavoro, Responsabilità Sociale, Parità di Genere.

Farco Group comunica questa Politica all'interno di tutta l'organizzazione, impegna e forma i propri lavoratori all'utilizzo corretto del Sistema di Gestione. Farco Group si impegna a mantenere aggiornata questa Politica perché, risultando sempre aderente alla realtà aziendale e all'evoluzione legislativa e tecnica, possa realizzare il miglioramento continuo delle proprie prestazioni.

Torbole Casaglia, 27 marzo 2024

Il Presidente  
Dr. Roberto Zini



con il  
Il Comitato Guida per la Parità di Genere