



Fincons Group Policy

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

01 // Il nostro impegno sul tema

Lo sviluppo sostenibile è parte integrante della storia di Fincons. Esso si esprime come impegno al rispetto dei diritti dei lavoratori, attraverso una gestione integrata delle risorse umane, in linea con i presupposti del Codice Etico, pilastro fondante delle attività aziendali.

Agire secondo i dettami della prassi UNI PDR 125 vuol dire rafforzare i principi di responsabilità sociale che da sempre guidano l'operato dell'organizzazione, stimolando la creazione di valore per tutti gli stakeholder, clienti, dipendenti, partner e comunità.

È a partire da questi presupposti, che Fincons ha redatto la presente politica con la quale intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'attenzione di Fincons nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita
- Equità remunerativa
- Genitorialità

Fincons crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il proprio business.

02 // Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

Per tale motivo Fincons intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate.

Fincons ha deciso di porre particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei punti precedenti, Fincons ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna di esse ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili.

03 // Politiche specifiche per la Parità di Genere

SELEZIONE ED ASSUNZIONE

Fincons nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere

GESTIONE DELLA CARRIERA

Fincons è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere, pertanto gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere realizzate indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere

EQUITÀ SALARIALE

Fincons, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere rispettando i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- A chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

Fincons intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. Fincons sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge

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

Fincons intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Fincons ripudia ogni forma di abuso e di molestia e per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero attraverso azioni concrete, i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che siano pianificate azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie e l'assoluta tutela delle persone segnalanti da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

04 // Conclusioni

Fincons si impegna inoltre a realizzare un sistema di gestione che permetta di presidiare in maniera attiva e costante quanto sopra enunciato, anche per mezzo della costituzione di un Comitato Guida, e assicurando l'applicazione di tali principi lungo tutta la sua catena di fornitura.

È intenzione di Fincons garantire il miglioramento continuo delle proprie performance di parità di genere, nonché degli strumenti gestionali implementati a supporto delle stesse. In tal senso, l'azienda si impegna ad assicurare attività periodiche di valutazione analisi e monitoraggio dei rischi sociali, mantenendo sempre un approccio trasparente e collaborativo nei confronti delle parti interessate.

Fincons, attraverso l'applicazione di questa politica, ritiene di contribuire alla generazione di impatti positivi sui propri dipendenti e parti interessate in genere.

La presente Politica di parità di genere è applicabile a tutti i lavoratori Fincons e ne rappresenta il modello di riferimento per i rapporti che l'organizzazione intraprende con fornitori e con le altre parti interessate.



finconsgroup.com