



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

Rev.00

Data: 12.09.2024

Pagine 1 di 5

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE



La Fars Srl è una azienda di progettazione e produzione di articoli religiosi fondata nel 1996. Negli anni si è affermata nella produzione di articoli religiosi di grande qualità e design. Le attività si svolgono interamente nell'unica sede operativa dove sono ubicati gli uffici amministrativi, commerciale, personale, tecnico ed i reparti produttivi. Vende i propri prodotti in tutto il mondo tramite distributori o in maniera autonoma.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, l'azienda FARS si è impegnata nel sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone. In tale direzione, il percorso intrapreso mira ad evolvere le modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della "diversity" a una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale e per identificare e risolvere i fattori che impediscono alle persone l'inclusione lavorativa. La FARS ha, pertanto, implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

I Principi fondamentali alla base della FARS sono imparzialità e inclusività, correttezza e trasparenza, valorizzazione del personale, tutela della persona, contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione.

In tale quadro, il presente documento punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale, aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile. L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.



In linea con lo spirito aziendale che riconosce la valenza di un ambiente di lavoro basato sulla professionalità e pertanto libero da ogni forma di discriminazione o molestia ed in coerenza con i valori guida aziendali, la presente Politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento (es. Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile; ecc), essendo un attore attivo nel campo dell'uguaglianza di genere e crede nel valore delle persone e delle loro differenze assicurando la crescita delle risorse umane in modo imparziale fondata sull'inclusione e le pari opportunità

La Direzione della FARS, con il supporto del "Comitato Guida" sulle pari opportunità e inclusione e con il Responsabile della Parità di Genere (RPDR), offre dunque linee guida alle prassi organizzative e, in particolare, all'approccio ai processi.

1. **PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING):** La presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura/generazioni/religioni/etnie diverse facilitano la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive. Questa composizione del corpus aziendale non solo favorisce la crescita di ogni singolo dipendente/collaboratore o amministratore, ma aiuta anche le prestazioni dei team di lavoro e, di conseguenza, è un volano di crescita aziendale. La FARS ha sempre puntato, esclusivamente, sulle capacità professionali delle risorse ricercate, senza nessuna tipologia di discriminazione, essendo orientato a consolidare piani di reclutamento utili a favorire e valorizzare le diversità, considerando unicamente la meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta della risorsa. Anche l'attività di inserimento nella struttura organizzativa e funzionale dell'azienda è affiancata da attività continua di sensibilizzazione e formazione riguardo i temi di parità di genere e abbattimento degli stereotipi che possono impattare negativamente nei processi di selezione.
 2. **COMPENSATION E PERFORMANCE EVALUATION:** La politica di remunerazione contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, applicando principi di equità e non di discriminazione. Sono previsti degli interventi
-

retributivi e dei sistemi di incentivazione legati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili. La FARS continua a garantire meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità oltre alle politiche di congedi parentali. La FARS si prefigge di lavorare alla creazione di una Leadership equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di tutti i generi sono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

3. **FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE:** La FARS si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, facilita e promuove il dialogo costante tra responsabili e collaboratori e si impegna a pianificare eventuali Piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con un'attenzione e una cultura basata sulla meritocrazia. Inoltre, promuove una cultura basata sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Sono strutturati momenti formativi diretti a tutto il personale coinvolto nell'organizzazione volti alla sensibilizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, tutto il personale viene costantemente sensibilizzato sui temi legati agli "unconscious bias" e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.
4. **WELFARE AZIENDALE.** La FARS, compatibilmente con le proprie dimensioni e capacità, si impegna nella valutazione di opportunità di welfare integrativo con un'attenzione specifica alle politiche di Pari Opportunità di genere, con maggiore attenzione a:
 - servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità;
 - sostenere politiche di work life balance e di lavoro flessibile;
 - favorire processi di accompagnamento al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia);
 - prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.
5. **ACADEMY & EVENTS:** La FARS garantisce che i generi siano equamente rappresentati in eventi, convegni o altro evento sia interno che esterno oltre a promuovere e sostenere



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

Rev.00

Data: 12.09.2024

Pagine 5 di 5

attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

MONITORAGGIO E REPORTING

L'azienda FARS verifica l'efficacia dell'approccio adottato, principalmente attraverso la misura del "gender pay gap", utilizzando i risultati della percezione di questi aspetti attraverso procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi all'interno e all'esterno dell'Azienda, impiegando un sistema di segnalazione delle violazioni e attività di dialogo con gli stakeholder. Inoltre, si impegna a verificare l'efficacia dell'approccio adottato attraverso l'introduzione di specifiche iniziative di ascolto rivolte alla popolazione aziendale che permetteranno di formulare proposte di innovazione condivise a sostegno di una cultura inclusiva.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA E AGGIORNAMENTO

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori.

Marcianise, 12 settembre 2024

La Direzione
