

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	APG10-04 Rev0 del 06/11/2024 Pag.1 di 3
---	--	---

Il presente documento definisce la Politica per la Parità di genere di LA FONTE SRL.

L'azienda da anni sviluppa iniziative e programmi che rendono la cultura aziendale sempre più inclusiva, nella piena consapevolezza della centralità delle persone. Una strategia che si basa sulla convinzione che la diversità è ricchezza, che nasce dall'incontro tra prospettive e competenze diverse, capaci di generare un valore unico per l'azienda e le persone.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, LA FONTE SRL ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere 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.

Il Sistema di Gestione della Parità di Genere è condotto da un "Comitato Guida" che stabilisce, attua e mantiene le politiche di parità di genere, comunica agli stakeholders l'impegno dell'organizzazione verso la parità di genere anche attraverso l'adozione di un sistema di gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022 al fine di promuovere l'opportunità di crescita in azienda, la parità di retribuzione, e le condizioni di welfare che favoriscano la realizzazione della parità di genere nell'ambiente di lavoro.

La certificazione costituirà solo il punto di partenza di un percorso più ampio volto all'implementazione di politiche che promuovano la parità di genere. Questo riconoscimento non si limita a certificare uno stato di fatto, ma mira a sostenere e stimolare l'organizzazione nell'adozione di strategie efficaci per ridurre le disparità di genere. Tale impegno genererà ricadute positive sia sul benessere del personale che sull'immagine aziendale, consolidando la reputazione dell'organizzazione e il suo ruolo etico nella società. |

PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di LA FONTE SRL, sono:

- imparzialità e inclusività
- correttezza e trasparenza
- valorizzazione del personale
- tutela della persona
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

L'attenzione con la quale LA FONTE SRL concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato (in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea) al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche al fine di assicurare l'indipendenza economica femminile;

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	APG10-04 Rev0 del 06/11/2024 Pag.2 di 3
---	--	---

- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione ritiene fondamentale la continua adozione del Sistema di gestione al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

LA FONTE SRL si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti anche attraverso azioni che cercano di favorire, sulla base delle necessità, la conciliazione tra l'attività professionale e la vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

OBIETTIVI AZIENDALI

LA FONTE SRL ha deciso quindi di adottare una strategia orientata alla riduzione del gender gap in azienda: opportunità di crescita professionale, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della genitorialità e cura.

È stato dunque adottato un modello gestionale, finalizzato a garantire nel tempo il mantenimento di requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI su tutte le dimensioni rilevanti, ed in particolare:

- Cultura e Strategia;
- Governance;
- Processi HR;

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	APG10-04 Rev0 del 06/11/2024 Pag.3 di 3
---	--	---

- Opportunità di crescita in azienda, neutrali per genere;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Per lo sviluppo di una cultura della parità di genere all'interno dell'organizzazione, l'azienda si è posta i seguenti obiettivi:

- assicurare la crescita equa del personale maschile e femminile in azienda;
- sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- garantire equità retributiva per genere;
- promuovere un ambiente di lavoro che supporti e garantisca la conciliazione vita-lavoro, anche per genitori e caregiver.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, l'azienda si impegna a:

- rafforzare gli strumenti di flessibilità, soprattutto per le persone con impegni genitoriali e/o caregiver;
- rafforzare la governance ed il monitoraggio della diversità e della parità di genere in azienda;
- favorire la diffusione della cultura della parità di genere a tutti i livelli, attraverso attività di sensibilizzazione, formazione, e attraverso l'esempio di chi ricopre posizioni manageriali;
- promuovere un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni non inclusive.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere, insieme a quella specifica correlata, si inserisce nel quadro delle linee programmatiche dell'organizzazione e prevede, in collaborazione con il Comitato Guida per la Parità di Genere, un processo strutturato di definizione e riesame periodico degli obiettivi in materia. Questo percorso mira a valutare costantemente l'idoneità delle politiche adottate e a identificare eventuali modifiche o integrazioni necessarie, garantendo così un miglioramento continuo delle strategie per il raggiungimento della parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

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.

Prato li 6 novembre 2024

LA FONTE SRL
 La Direzione

