

Fainplast Srl, azienda da sempre attenta al benessere dei propri dipendenti, ritiene che diversità e inclusione siano valori fondamentali per la crescita e lo sviluppo aziendale. Considerato il contesto nazionale in cui il ruolo della donna nel mondo del lavoro è ancora molto sottorappresentato e marginalizzato, Fainplast Srl ha deciso di rafforzare il suo impegno in materia di non discriminazione e parità di genere nel mondo del lavoro.

A tal proposito la presente politica ha lo scopo di rendere noti all'interno e all'esterno dell'azienda i valori e gli obiettivi perseguiti in tema di diversità e inclusione, vista anche la spinta nazionale e sovranazionale in questa direzione.

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti di Fainplast Srl e condivisa con tutti i clienti, fornitori, collaboratori esterni e *stakeholders* con l'intento di rappresentare un manifesto degli impegni dell'azione in materia di parità di genere.

L'impegno di Fainplast Srl si concretizza in azioni mirate a:

- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, sostenendo e tutelando eventuali segnalazioni di molestie e/o mobbing;
- diffondere la cultura della diversità come valore fondamentale dell'azienda e a perseguire il benessere dei dipendenti anche tramite l'incremento delle misure di welfare già messe in campo;
- comunicare in maniera trasparente sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione la volontà di perseguire la parità di genere;
- prevedere una specifica formazione a tutti i livelli sui temi della parità di genere, della non discriminazione e della “**tolleranza zero**” rispetto ad ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma;
- prevedere ed applicare prassi e procedure di selezione, assunzione e gestione delle carriere conformi ai principi di inclusione, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e impegnandosi al rafforzamento del genere femminile (*empowerment* femminile);
- garantire equità retributiva di genere, favorendo la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, tramite la previsione di misure di conciliazione vita-lavoro e di sostegno degli oneri di cura a carico dei/delle dipendenti.

Le azioni e gli obiettivi di cui alla presente politica sono pianificati nel “**Piano Strategico**”, monitorato annualmente attraverso indicatori prestazionali (KPI) sulla base delle sei aree tematiche individuate dalla UNI/PdR 125:2022.

**CULTURA E STRATEGIA:** implementazione di strategie, prassi nonché di canali comunicativi e formativi in grado di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere con valori aziendali coerenti con la cultura della inclusione e non discriminazione; previsione di procedure che consentano alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, opinioni e suggerimenti al fine di creare un ambiente di lavoro aperto al confronto e al dialogo.

**GOVERNANCE:** attuazione di un modello di *Governance* dell'organizzazione volto a prevenire e gestire le tematiche legate a inclusione e parità di genere, in grado di garantire la presenza negli organi di amministrazione e controllo del sesso meno rappresentato e di gestire qualsiasi forma di non inclusività.

**PROCESSI HUMAN RESOURCES (HR):** attuazione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere, prevedendo politiche in grado di garantire la partecipazione a percorsi di formazione e valorizzazione a lavoratori di entrambi i sessi.

**OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di consentire l'accesso neutrale dei generi alla mobilità interna, ai percorsi di carriera e di crescita.

**EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE:** attuazione di processi per il mantenimento di una remunerazione equa e bilanciata per genere, per livello e per mansione.

**TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:** presenza di politiche, oltre il CCNL, dedicate alla tutela della maternità/paternità e in grado di supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di cura (*caregiver*).

La politica di parità di genere è comunicata all'interno dell'organizzazione e diffusa all'esterno tramite pubblicazione sul sito internet [www.fainplast.com](http://www.fainplast.com).

La presente politica è definita dalla Direzione in coordinamento con il **Comitato Guida**, a cui è affidata la responsabilità di attuazione della stessa e si integra con le politiche collegate contenute nel Codice di parità di genere. La corretta e adeguata conoscenza e attuazione della politica è verificata attraverso l'attività di formazione del personale e tramite audit interni; è oggetto di conferma o revisione annuale in occasione del Riesame della Direzione.

Ascoli Piceno, 04 aprile 2023

**Faraotti Battista**  
(Amministratore Unico)

