



Compliance PdR 125

Pari Opportunità: impegni ed azioni

La nostra Società garantisce **pari dignità e pari opportunità** per tutti i dipendenti e collaboratori nell'ambito di un rapporto di lavoro trasparente e appagante.

A prescindere dal paese di origine, dalla cultura e religione di appartenenza, dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale. Questo perché **crediamo** che diversità e pluralità siano la fonte di idee e innovazione per una società sostenibile.

L'azienda crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità sotto ogni possibile profilo e quindi vieta di attuare comportamenti che ledano la dignità individuale o attuino forme di discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, all'identità di genere, all'aspetto fisico, allo stato di salute, alle disabilità, alle condizioni economiche, all'etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche e sindacali, agli orientamenti religiosi e/o a qualsivoglia altra caratteristica personale, senza eccezioni.

Per le motivazioni di cui sopra pertanto si impegna:

1. **Diffondere** la cultura della diversità e delle pari opportunità
2. **Creare** un ambiente di lavoro accogliente, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e sanzionare qualsiasi tipo di comportamento lesivo della diversità personale, sociale, politica e culturale
3. Utilizzare a tutti i livelli, di un **linguaggio rispettoso e inclusivo**, che tenga conto del contesto, della percezione soggettiva di tutte le persone e delle possibili variabili della sfera identitaria, e personale.
4. Fondare i processi di **ricerca e selezione** sui principi di Diversity & Inclusion al fine di garantire, per tutte le aree dell'organizzazione, l'individuazione delle persone più adatte al ruolo professionale ricercato, assicurando imparzialità e, al tempo stesso, rispettando pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale secondo principi meritocratici
5. Definire un **sistema per il raggiungimento della parità di genere**, con un progetto strategico basato sulle migliori prassi e che definisca obiettivi verificabile e con indicatori di prestazione
6. **Conciliazione Vita-Lavoro**, ci impegniamo a favorire la conciliazione tra vita personale e lavorativa attraverso strumenti come la flessibilità oraria, lo smart e remote working,(ove possibile) ore extra retribuite come da regolamento, ecc.
7. Segnalazioni e whistleblowing. Flenghi Divide snc raccoglie e di conseguenza identifica, approfondisce e gestisce forme di non inclusività, discriminazione e/o molestia. In particolare, garantisce la possibilità di segnalare attraverso il Whistleblowing

Azioni, comunicazione e trasparenza

È definito e monitorato un **Piano Strategico** per l'attuazione della presente politica e degli **obiettivi** correlati, nell'ambito di un sistema di gestione per la parità di genere; lo stato di avanzamento e i risultati sono monitorati attraverso la predisposizione di specifici KPI. È costituito, a presidio di quanto espresso, un **Comitato Guida** per la parità di genere ai fini della efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere. La direzione ha individuato un suo Referente per il progetto ed ha definito: uno specifico programma per la gestione delle **segnalazioni** ed un **sistema sanzionatorio** per la prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro.

La presente Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e tra tutte le persone che intrattengono relazioni con la nostra Società in ottica di trasparenza e collaborazione.

Busto Arsizio, 16/04/2024