

	MODULO	Revisione	Data
	ALL 1	00	30/06/2023

POLITICA PARITÀ DI GENERE

La **PAVIND SRL** è un'azienda fatta di persone, per questo ne riconosciamo il valore e le loro differenze. Perseguiamo gli obiettivi di business in assoluta conformità ai principi universali di Responsabilità Sociale, tenendo conto dell'interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici e gli obiettivi di sostenibilità. Ci dedichiamo al BenEssere dei nostri dipendenti.

Crediamo nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscono pari opportunità, durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di recruitment per poi proseguire nei processi HR, Training e Career Development. Da sempre, **PAVIND SRL** ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale, cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. Con questo percorso concreto si vuole incoraggiare ulteriormente una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo. Creare una cultura di parità di genere è il punto fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul merito e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

A CHI CI RIVOLGIAMO

La presente politica si rivolge a tutti i dipendenti della **PAVIND SRL** e condivisa con i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore ed essere un punto di riferimento per le altre realtà aziendali. Creare una cultura di parità di genere è il punto fondamentale di **PAVIND SRL** fondamentale per garantire una performance fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo. Questo documento rappresenta le linee guida da implementare attraverso, i processi HR, per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone

PARITÀ DI GENERE

La qualità delle prestazioni raggiunta da **PAVIND SRL**, frutto della solidità aziendale e dei modelli di processo innovativi, deriva principalmente dalla professionalità delle proprie risorse che svolgono il loro lavoro in un contesto che li incentiva ad esprimere tutto il loro potenziale.

PAVIND SRL si impegna affinché ciascuna risorsa abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta.

Per questo **PAVIND SRL** promuove e incentiva politiche aziendali rivolte al benessere delle proprie risorse e delle loro famiglie. In concreto **PAVIND SRL**:

- Crea un ambiente lavorativo in cui non sussistono discriminazioni di genere;
- Diffonde la cultura dell'inclusione attraverso l'informazione e la formazione;
- Adotta procedure di Recruitment, Job Rotation, Training e Career Development non discriminatorie;
- Favorisce l'equilibrio fra lavoro e vita privata;
- Definisce KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere e di inclusione.

Di seguito gli impegni formali di **PAVIND SRL** nei diversi processi/fasi:

1. Recruitment

- Valuta pariteticamente curricula femminili e maschili, allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia
- Prevede le medesime retribuzioni a parità di inquadramento.

2. Job Rotations e Career Development

- Valuta equamente potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazione di genere.

AGGIORNATO DA RSGI IL **30/06/2023**



	MODULO	Revisione	Data
	ALL 1	00	30/06/2023

POLITICA PARITÀ DI GENERE

3. Work Organization

PAVIND SRL si adopera per migliorare il Work life balance, dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso:

- Pianificazione delle riunioni nella fascia oraria centrale della giornata lavorativa,
- Orario Flessibile in ingresso e in uscita,
- Smart working per alcuni specifiche mansioni

4. People Development

- Garantisce un processo di formazione efficace rispetto alle esigenze di conoscenza organizzativa, competenze e sviluppo della consapevolezza;
- Permette un adeguato on-boarding dei nuovi assunti e un efficace affiancamento/formazione del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata;
- Assicura il rispetto delle pari opportunità nel rispetto dei principi di adeguato posizionamento lavorativo adottati dall'organizzazione;
- Assicura il rispetto del codice etico presente all'interno dell'organizzazione.

5. Performance management

Processo di condivisione degli obiettivi, misurazione e sviluppo delle performance, messo in atto da **PAVIND SRL**, al fine di:

- Creare una cultura meritocratica basata sulle evidenze dei risultati raggiunti e scevra da qualsiasi considerazione legata al genere, alla nazionalità o all'età delle risorse,
- Assicurare la parità/equità di trattamento attraverso la definizione di obiettivi Specifici, Misurabili, Attuabili, Remunerativi, Temporal.

6. Misurazione KPI

La **PAVIND SRL** adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente.

SULMONA, 30/06/2023

La Direzione



AGGIORNATO DA RSGI IL **30/06/2023**

