	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**

