



DIR-D009
Politica per la parità di genere

Rev. N° 0 del 21.11.2025

Pag. 1/6

INDICE

1	Introduzione	2
2	Valori di riferimento	3
3	Impegni dell'organizzazione	3
3.1	Cultura aziendale e strategia	3
3.2	Governance e responsabilità interne	3
3.3	Processi HR equi e inclusivi	4
3.4	Equità remunerativa e carriera	4
3.5	Genitorialità e conciliazione vita-lavoro	4
3.6	Sistema di ascolto e protezione	4
4	Strategia e pianificazione	5
4.1	Definizione degli obiettivi	5
4.2	Piano strategico	5
4.3	Monitoraggio e riesame	5
5	Comunicazione	6
6	Approvazione	6

REVISIONI

Rev. N°	Data	Descrizione	Paragrafo
0	21.11.2025	Prima emissione	-

APPROVAZIONI

Elaborazione	Approvazione
Ufficio SGI	Direzione



DIR-D009
Politica per la parità di genere

Rev. N° 0 del 21.11.2025

Pag. 2/6

1 Introduzione

FAET Srl, coerentemente con i propri valori aziendali: legalità, correttezza, imparzialità, rispetto delle persone, tutela dei diritti fondamentali e pari opportunità sanciti nel **Codice Etico** e con gli indirizzi strategici del **Sistema di Gestione Qualità** adotta la presente **Politica per la Parità di Genere** quale impegno formale e continuativo verso:

- la promozione della cultura dell'inclusione;
- il superamento di stereotipi, discriminazioni e disparità;
- la valorizzazione delle competenze, indipendentemente dal genere;
- la creazione di un ambiente di lavoro equo, sicuro e rispettoso;
- la misurazione e il miglioramento costante dei risultati attraverso KPI, come previsto dalla **UNI/PdR 125:2022**

La Politica si inserisce nel quadro dei diritti e dei doveri richiamati anche nella **Procedura Whistleblowing** che tutela chi segnala comportamenti contrari ai principi aziendali e ai valori etici.



2 Valori di riferimento

La Politica per la Parità di Genere si fonda sui valori già consolidati nella cultura aziendale di FAET. La legalità, l'onestà e la correttezza, sancite nel Codice Etico, costituiscono la base del comportamento di tutti, così come il rispetto delle persone, la tutela dei diritti fondamentali e la promozione di pari opportunità per ciascun individuo. L'imparzialità, richiamata come principio centrale nel Codice Etico, guida l'azienda nel garantire che nessuna decisione, interna o verso terzi, possa essere influenzata da pregiudizi relativi all'età, al sesso, allo stato di salute, alle opinioni o allo status personale.

FAET riconosce inoltre il valore delle proprie risorse umane, coerentemente con quanto affermato nella Politica Qualità, impegnandosi a sostenerne la crescita e a creare un contesto lavorativo sicuro, inclusivo e orientato al benessere. Il principio secondo cui la cultura organizzativa rappresenta un elemento determinante per la maturità del sistema di gestione della parità di genere è alla base della UNI/PdR 125:2022, che dedica specifici indicatori alla comunicazione interna, alla formazione e alla sensibilizzazione del personale. Tali valori, già presenti nella storia e nella visione dell'azienda, vengono riversati integralmente nella presente Politica.

3 Impegni dell'organizzazione

Allineandosi alle aree di valutazione della UNI/PdR 125:2022, FAET assume i seguenti impegni strutturali:

3.1 Cultura aziendale e strategia

FAET promuove una cultura inclusiva attraverso:

- integrazione dei principi di parità nella visione e negli obiettivi aziendali;
- attività periodiche di comunicazione interna e sensibilizzazione;
- adozione di un linguaggio inclusivo;
- promozione di comportamenti coerenti con i valori aziendali;
- incoraggiamento alla partecipazione femminile anche come relatrici e rappresentanti aziendali.

3.2 Governance e responsabilità interne

L'Azienda si impegna a:

- istituire un presidio interno dedicato alla parità di genere (Comitato Guida o Funzione DEI);
- monitorare eventi di non inclusione e attivare azioni correttive;
- attribuire obiettivi di parità ai ruoli manageriali;
- favorire la rappresentanza del genere meno rappresentato negli organi decisionali.



3.3 Processi HR equi e inclusivi

FAET applica principi di neutralità e trasparenza in tutte le fasi del ciclo di vita del personale:

- selezione e recruiting privi di bias;
- pari accesso alla formazione e ai percorsi di sviluppo;
- politiche di mobilità interna basate sul merito;
- misure per garantire il rientro post-maternità e continuità retributiva;
- tutela da molestie, discriminazioni e mobbing.

3.4 Equità remunerativa e carriera

FAET si impegna a:

- monitorare e analizzare i dati retributivi per prevenire gap di genere;
- garantire parità salariale per ruoli equivalenti;
- promuovere la crescita professionale femminile, anche in ruoli tecnici e manageriali.

3.5 Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

L'azienda adotta misure a favore della conciliazione e del well-being:

- flessibilità organizzativa dove possibile;
- tutela del rientro dalla maternità/paternità;
- attenzione ai carichi familiari e ai caregiver;
- promozione dell'equilibrio dei ruoli familiari.

3.6 Sistema di ascolto e protezione

FAET garantisce che:

- le segnalazioni di discriminazione o violazione della presente Politica siano gestite secondo la Procedura Whistleblowing nel rispetto della riservatezza;
- nessun segnalante subisca ritorsioni;
- siano previste indagini interne, misure correttive e sanzioni disciplinari come da normativa.



4 Strategia e pianificazione

La strategia FAET per la parità di genere prevede:

4.1 Definizione degli obiettivi

Gli obiettivi annuali riguarderanno:

- incremento della presenza femminile nei vari livelli organizzativi là dove necessario;
- monitoraggio dei KPI previsti dalla PdR 125;
- riduzione di eventuali divari retributivi;
- attivazione di percorsi formativi specifici;
- adozione e diffusione di strumenti e prassi a supporto della genitorialità.

4.2 Piano strategico

Il Piano includerà:

- KPI qualitativi e quantitativi (Vedere DIR-M008 Dashboard KPI Pdr 125);
- azioni operative con responsabilità, risorse e tempistiche;
- azioni correttive e preventive;
- revisione dei risultati e aggiornamento continuo.

4.3 Monitoraggio e riesame

È previsto dal team Pdr:

- monitoraggio annuale dei KPI;
- audit interni dedicati alla parità di genere;
- reporting alla Direzione;
- revisione periodica della Politica e del Piano strategico;
- aggiornamenti coerenti con l'evoluzione normativa e organizzativa.



DIR-D009
Politica per la parità di genere

Rev. N° 0 del 21.11.2025

Pag. 6/6

5 Comunicazione

La presente Politica sarà portata a conoscenza di tutto il personale e resa accessibile in modo trasparente attraverso i canali di comunicazione interna. Sarà inoltre condivisa con i principali stakeholder esterni, affinché rappresenti un impegno pubblico e verificabile. L'azienda si impegna a utilizzare un linguaggio inclusivo e a promuovere iniziative periodiche di sensibilizzazione e formazione, comprese attività rivolte ai vertici, come richiesto dalla UNI/PdR 125:2022.

6 Approvazione

La Politica per la Parità di Genere è approvata dalla Direzione di FAET Srl e costituisce un riferimento obbligatorio per tutte le persone che operano in azienda o che collaborano con essa. La Direzione garantisce che tale Politica sia attuata, monitorata e migliorata nel tempo, integrandola con le altre politiche aziendali, i sistemi di gestione e i principi espressi nel Codice Etico e nella Procedura Whistleblowing.