

Famas System S.p.A. riconosce l'importanza della parità di genere come valore fondamentale e strategico per la crescita sostenibile e inclusiva.

In conformità alla norma UNI/PdR 125:2022, **Famas System S.p.A.** si impegna a promuovere e sostenere un ambiente di lavoro equo, rispettoso e libero da discriminazioni, basandosi sui seguenti principi:

- **Parità di trattamento:** garantire pari dignità, diritti e opportunità a tutte le persone indipendentemente dal genere.
- **Non discriminazione:** rifiutare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta basata sul genere, promuovendo equità in tutti i processi aziendali.
- **Inclusività:** creare un ambiente di lavoro inclusivo, basato sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità.
- **Trasparenza:** promuovere processi aziendali trasparenti e accessibili, in linea con i principi di equità di genere.

In questo quadro, **Famas System S.p.A.** si impegna ad assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nella propria organizzazione.

In tal senso, **Famas System S.p.A.** si impegna a procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business,

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

Famas System S.p.A. crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

Famas System S.p.A. per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Egna (BZ), 21 luglio 2024

Le Politiche per la Parità di Genere sono definite e riesaminate con frequenza almeno annuale dalla Direzione con la collaborazione del Comitato Guida.

La Direzione
Stefano Mellina