



1. Premessa

S.F.E. Elettroimpianti riconosce e tutela i diritti umani fondamentali e valorizza il principio di diversità, equità e inclusione, come riconosciuto e stabilito nel proprio Codice Etico ed integra nel proprio modello di business gli standard dalle organizzazioni internazionali, tra cui:

- Dichiarazione Universale DE&I Diritti Umani.
- Global Compact delle Nazioni Unite
- Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile
- Convenzioni delle Nazioni Unite e dell'OCSE in materia di diritti delle donne, dell'infanzia e delle persone con disabilità e di lotta discriminazioni razziale e contro le persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender e intersessuali.
- Dichiarazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro.

2. Inclusione e genitorialità

La strategia di inclusione di S.F.E. ha l'obiettivo di rendere la cultura organizzativa sempre più inclusiva e di aumentare la rappresentanza di tutte le unicità, in particolare di genere a tutti i livelli dell'organizzazione.

In coerenza con la vision di S.F.E. l'obiettivo è di promuovere l'inclusione non solo all'interno dell'azienda, ma anche tra i propri clienti e nella società, anche attraverso iniziative di impatto sociale.

3. Supporto alla genitorialità

In tale contesto la tutela della genitorialità e la responsabilità di cura si realizza in politiche attive e azioni concrete.

Durante il congedo di maternità e di paternità, nelle ipotesi previste da legge, viene garantita la retribuzione al 100%. S.F.E. integra, infatti, con il rimanente 20% la retribuzione garantita dall'INPS (80%).

S.F.E. favorisce inoltre i congedi di paternità garantendo orari di lavoro flessibili, lavoro da remoto o lavoro a tempo parziale per i genitori che devono conciliare le responsabilità lavorative con quelle familiari.

4. Programmi di facilitazione e rientro graduale in ufficio per entrambi i genitori

Al rientro in azienda sono previsti programmi che facilitino il rientro al lavoro dei nuovi genitori dopo un'assenza prolungata come il congedo di maternità o paternità.

Di seguito vengono descritte le azioni specifiche previste:

1. Fase di rientro graduale: i genitori possono tornare al lavoro con un orario ridotto e aumentare progressivamente fino al ritorno a tempo pieno così da poter gestire meglio il passaggio dalla vita a casa alla routine lavorativa.

2. Orari di lavoro flessibili: i genitori possono scegliere i loro orari di lavoro o lavorare da casa in

	POLITICA PER LA GENITORIALITÀ	All. 3 MSG UNI/PdR 125 Rev. 1 del 24/07/24
		Pagina 2 di 2

determinati giorni per bilanciare le esigenze familiari e lavorative, nel rispetto delle esigenze lavorative aziendali.

3. Incontri di supporto e gruppi di lavoro: verranno creati gruppi interni di sostegno dove i tutti i genitori possano condividere esperienze e strategie per il rientro al lavoro, promuovendo un senso di comunità e supporto reciproco.

5. Formazione

Al rientro in ufficio ai genitori verrà messo a disposizione uno specifico assesment per individuare gli eventuali gap di competenze derivanti dall'assenza anche prolungata dall'ufficio e dalle attività lavorative.

L'assesment consentirà quindi di individuare e predisporre un piano formativo dedicato a colmare i gap creati con la distanza dal lavoro.

Periodicamente per i manager sono previsti seminari e incontri con esperti che hanno l'obiettivo di educare e sensibilizzare i Responsabili di funzione sull'importanza del sostegno alla genitorialità e su come gestire le esigenze dei dipendenti genitori.

6. Politiche antidiscriminatorie

Le misure attuate in S.F.E. prevengono la discriminazione basata sulla genitorialità e garantiscono pari opportunità e trattamento equo per i genitori. I congedi parentali non sono penalizzati.

In S.F.E. ci si assicura che periodi di congedo per maternità o paternità non siano utilizzati come fattori negativi nelle valutazioni delle prestazioni, nelle promozioni o nelle decisioni di assunzione.

Viene garantita formazione specifica di sensibilizzazione per educare i/le dipendenti sulla discriminazione basata sulla genitorialità e su come evitare pregiudizi inconsci.

S.F.E. persegue una politica di assunzione equa e non discriminante in quanto le procedure di assunzione sono basate esclusivamente su qualifiche e capacità, senza considerare lo stato di genitorialità.

7. Feedback e Revisione delle politiche

In S.F.E. è presente una procedura e strumenti dedicati per consentire a tutti i dipendenti e le dipendenti, in forma totalmente anonima, di segnalare e gestire le segnalazioni e le lamentele anche relative alla discriminazione basata sulla genitorialità. Lo strumento consente anche di raccogliere feedback dai/dalle dipendenti genitori per migliorare continuamente la policy sulla genitorialità.

È periodicamente e regolarmente prevista una revisione delle politiche aziendali che partendo dai feedback ricevuti e dalle esperienze reali possa assicurare che non ci siano disposizioni anche indirettamente discriminatorie.

Fiumicino, 24.07.24

S.F.E. ELETTROIMPIANTI s.r.l.
 La Direzione

