

 <b>PAVANIGROUP</b>	<b>DIVERSITA', INCLUSIONE E PARITA' DI GENERE,  ETICA E RESPONSABILITA' SOCIALE</b>	
<b>EDIZIONE</b> N° 1 Data: 01.08.2022 <b>REVISIONE</b> N° 5 Data: 08.06.2024	<b>POLITICA PER LA DIVERSITA', INCLUSIONE E PARITA' DI GENERE,  ETICA E RESPONSABILITA' SOCIALE</b>	Pagina 1 di 1

M. PAVANI s.r.l. incorpora i valori della diversità e dell'inclusione e della parità di genere nelle proprie attività rifiutando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, relativa al genere, orientamento sessuale, disabilità, nazionalità, credo religioso e qualsiasi altra possibile forma discriminante. Il documento è redatto in linea con quanto già affermato nella Politica aziendale in materia di qualità, sicurezza sul lavoro, ambiente ed energia e ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare i principi previsti dalla normativa vigente e dagli standard internazionali di riferimento (Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani). Per meglio identificare e valorizzare le specifiche peculiarità di ogni persona, l'organizzazione ha identificato di seguito i quattro principali ambiti che si riflettono nella cultura della diversità e dell'inclusione.

- **Genere.** M. PAVANI s.r.l. si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione legata alle differenze di genere o di identità di genere, promuovendo comportamenti rispettosi dell'individuo, un ambiente di lavoro in cui tutti si sentano accolti e non giudicati, e la progressiva riduzione di possibili gap.
- **Età e diversità generazionale.** M. PAVANI s.r.l. si impegna nell'erogare formazione personalizzata ai propri dipendenti, investendo nello sviluppo professionale dei più giovani e neoassunti e al contempo garantendo la riqualificazione di tutte le generazioni sulla base dell'evoluzione delle competenze richieste dal mercato ed altri fattori esterni ed interni.
- **Culture ed etnie.** M. PAVANI s.r.l. promuove una visione interculturale e aperta al confronto, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale, favorendo un approccio aperto a cambiamento e innovazione.
- **Disabilità.** M. PAVANI s.r.l. si impegna a favorire l'inclusione di persone diversamente abili, favorendone l'autosviluppo attraverso apposite attività formative, garantendo un ruolo idoneo alle loro competenze ed esigenze, contribuendo in tal modo all'abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche.

La nostra politica illustra gli obiettivi generali che si vogliono raggiungere tra cui:

- Perseguire il **MIGLIORAMENTO CONTINUO** delle proprie prestazioni riguardanti gli aspetti sociali nonché migliorare il livello dell'immagine aziendale attraverso sia il riconoscimento ufficiale del proprio modo di operare in termini organizzativi e tecnici e sia attraverso l'implementazione e la rendicontazione di specifici KPI (indicatori chiave di prestazione) secondo lo standard internazionale GRI.
- Mantenere un elevato livello di **COINVOLGIMENTO**, di dialogo, di **SODDISFAZIONE** e consultazione con tutte le parti interessate quali che siano Autorità, Clienti, Dipendenti, Organismi ed Enti, Appaltatori.
- Raggiungere e mantenere la piena conformità a tutti i requisiti della Norma **SA8000** (Lavoro Infantile, Lavoro Forzato o Obbligato, Salute e Sicurezza, Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva, Discriminazione, Pratiche Disciplinari, Orario di Lavoro, Retribuzione, Sistema di Gestione).
- Osservare tutte le Leggi nazionali, le altre Leggi e requisiti vigenti sottoscritti nella SA8000, comprese le disposizioni, le raccomandazioni internazionali e loro interpretazioni ufficialmente emanate dagli organi deputati in materia di **DIRITTI UMANI** (ILO, ONU...);
- **COLLABORARE** con Clienti, Fornitori e Appaltatori per ridurre i rischi per la Responsabilità Sociale inerenti i servizi e attività correlate
- Operare nel pieno rispetto delle **CONDIZIONI CONTRATTUALI**, nonché della normativa e legislazione vigente, con particolare attenzione agli aspetti inerenti la responsabilità sociale a livello di retribuzione, orario, discriminazione, ....

Per il conseguimento degli obiettivi descritti la Direzione si impegna a:

- Operare nel pieno rispetto delle condizioni contrattuali, nonché della normativa e legislazione vigente, con particolare attenzione agli aspetti inerenti la responsabilità sociale a livello di retribuzione, orario, discriminazione, ecc;

<b>EDIZIONE</b> N° 1 Data: 01.08.2022 <b>REVISIONE</b> N° 5 Data: 08.06.2024	<b>POLITICA PER LA DIVERSITA', INCLUSIONE E PARITA' DI GENERE, ETICA E RESPONSABILITA' SOCIALE</b>	Pagina 1 di 2
---	--	---------------

- *Mantenere attivo, aggiornato ed eventualmente implementato un efficace sistema di rendicontazione basato su specifici KPI (indicatori chiave di performance) secondo lo standard GRI.*
- *Comunicare con efficacia gli obiettivi a tutti gli interlocutori interni ed esterni dell'azienda.*
- *Erogare formazione al 100% dei dipendenti sulle tematiche dell'inclusione e di accettazione della diversità, superando gli stereotipi, favorendo l'integrazione delle categorie più svantaggiate;*
- *Sensibilizzare tutti i dipendenti ad utilizzare un linguaggio rispettoso e non discriminante, adottando politiche di tolleranza zero sui casi di violenza e di molestie sul luogo di lavoro;*
- *Favorire l'inclusione lavorativa individuando ed eliminando ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale;*
- *Non sostenere né ricorrere a forme di lavoro infantile, forzato/obbligato, discriminazione alcuna.*
- *Garantire un adeguato equilibrio casa – lavoro dei dipendenti concedendo, ove considerata legittima la richiesta, orari di lavoro flessibili e di lavoro agile almeno al 70% dei richiedenti nell'anno;*
- *Sensibilizzare e informare il 100% dei lavoratori sulle opportunità riconosciute ai genitori in quanto tali;*
- *Assicurare al 100% dei lavoratori il diritto di formare, partecipare e organizzare sindacati senza alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dei rappresentanti eletti ed assicurare il riconoscimento economico delle proprie risorse umane in accordo con le Leggi che disciplinano la concertazione aziendale;*
- *Sensibilizzare i dipendenti e gli interlocutori esterni sui temi della Diversità ed Inclusione e sull'importanza del valore delle differenze;*
- *Promuovere un ambiente lavorativo ispirato a comportamenti trasparenti, inclusivi e di pari opportunità nei confronti delle persone;*
- *Garantire e imporre regole comportamentali che assicurino comportamenti e linguaggi rispettosi della dignità individuale;*
- *Offrire al 100% dei dipendenti eguali opportunità lavorative, riconoscendo e valorizzando le capacità dei singoli per stimolarne la crescita professionale;*
- *Effettuare una revisione annuale delle retribuzioni per identificare e correggere eventuali disparità salariali ingiustificate tra uomini e donne, con l'obiettivo di azzerare il divario retributivo, laddove presente;*
- *Perseguire la parità di genere e l'empowerment femminile a tutti i livelli dell'organizzazione;*
- *Inclusione dei criteri di sostenibilità sociale come parte del processo di valutazione dei Fornitori;*
- *Privilegiare la relazione con Fornitori che attuano pratiche etiche sostenibili e responsabili dal punto di vista sociale all'interno della propria organizzazione;*
- *Monitorare ed identificare eventuali aree di maggior rischio sociale nella propria catena di fornitura;*
- *Garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.*

Concordia Sulla Secchia (MO), 08 giugno 2024

La Direzione Aziendale  
 M. Pavanì Segretario Amministrativo s.r.l.  
 il legale rappresentante  
 M. Pavanì