

	POLITICA PARITA' DI GENERE	Codice: Data: Rev.: Pagina:	Allegato 13 07/08/2023 00 1 di 3
---	-----------------------------------	--------------------------------------	---

1. Scopo e sintesi dei contenuti

La presente Politica per la Parità di Genere (di seguito anche la “Politica”) di Laborplast definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l’impegno della Società nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all’empowerment femminile.

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti di Laborplast e condivisa con tutti i suoi stakeholder, fornitori e clienti con l’obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

2. Principi, Impegni e Comitato Guida

La qualità dei prodotti di Laborplast, 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.

Laborplast, tramite l’implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, conforme alla UNI/PdR 125:2022, e una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale, si impegna a:

- diffondere la cultura dell’inclusione e della non discriminazione attraverso l’informazione e la formazione;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- definire i KPI per verificare e misurare lo stato della parità di genere;
- garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- individuare iniziative che valorizzino l’esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e Laborplast prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- nominare un Comitato Guida per l’efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- assegnare il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi legati alla parità di genere;
- creare e mantenere un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all’ascolto di tutto il personale.

In particolare:

- **Processo di selezione e assunzione:** Laborplast si impegna ad attrarre e assumere persone con diverse esperienze e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l’individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. La Società si impegna inoltre a sottolineare l’importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Laborplast assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un’adeguata formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.
- **Sistema di valutazione del personale:** Laborplast applica il sistema di valutazione del personale incentivando il dialogo con il proprio personale, rafforzando l’impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide aziendali. Nel corso del processo, senza alcuna

	POLITICA PARITA' DI GENERE	Codice: Data: Rev.: Pagina:	Allegato 13 07/08/2023 00 2 di 3
---	-----------------------------------	--------------------------------------	---

discriminazione di genere, viene favorito e incentivato un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come opportunità per un costante miglioramento.

- **Formazione, sviluppo professionale e comunicazione:** Laborplast si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organico sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere, dell'inclusione e dell'impatto che tali tematiche hanno sul business.
- **Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro:** Laborplast si impegna a migliorare il work-life balance del proprio personale supportandolo durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro ed evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendone il reinserimento al termine. Infine, Laborplast si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

In azienda viene nominato un Comitato Guida composto da 4 membri con il compito di monitorare i KPI e di proporre iniziative aziendale. Tutti i componenti del Comitato Guida devono frequentare corsi di aggiornamento sulla tematica della parità di genere con cadenza almeno triennale. Il Comitato si raduna con cadenza almeno quadrimestrale.

3. Obiettivi

Laborplast, in accordo con quanto indicato nella PdR 125/2022, ha definito le seguenti aree come oggetto di valutazione e monitora i relativi KPI (qualitativi e quantitativi) indicati nella normativa stessa:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

4. Formazione, diffusione e comunicazione

Laborplast istituisce e attua specifici piani di formazione rivolti al proprio personale atti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere, dell'inclusione e dell'impatto che tali tematiche hanno sul business. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli *unconscious bias* e la capacità di comunicare in maniera inclusiva

5. Contenuto e gestione delle segnalazioni

Laborplast incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto e di situazioni di:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;

	POLITICA PARITA' DI GENERE	Codice: Data: Rev.: Pagina:	Allegato 13 07/08/2023 00 3 di 3
---	-----------------------------------	--------------------------------------	---

- discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
- discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- disparità retributiva.

I canali adibiti alle segnalazioni (nominative o anonime) relative alla parità di genere sono i seguenti:

- cassette portalettere situate in refettorio stabilimento 1 e stabilimento 2
- indirizzo mail pdglaborplast@gmail.com

Il Comitato Guida, una volta ricevuta la segnalazione deve verificarne la fondatezza attraverso qualsiasi attività ritenuta opportuna, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Al fine di valutare la precisione e il circostanziamento della segnalazione, il Comitato Guida può avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato, i cui componenti devono essere in possesso di competenze multidisciplinari. I componenti del gruppo di lavoro sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità del Comitato Guida. Il Comitato Guida deve condurre, entro 10 giorni lavorativi un'analisi della documentazione ricevuta dal segnalante e una valutazione circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza e attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa genericità delle segnalazioni non consenta neppure di avviare una verifica con prospettive concrete. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti dell'archiviazione della segnalazione.

In caso di segnalazione precisa e circostanziata il Comitato Guida deve valutare le azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilirne la fondatezza. Qualora il segnalato sia uno dei componenti il Comitato Guida, le attività sopra descritte, devono essere condotte senza il coinvolgimento dello/degli stesso/i. Qualora i segnalati siano tutti i componenti il Comitato Guida, le attività sopra descritte devono essere condotte, senza il coinvolgimento degli stessi, da parte dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Rev	La Direzione Aziendale	
00	07.08.2023	LABORPLAST S.p.A. 