

Riconoscendo l'importanza di dare il proprio contributo per raggiungere quanto indicato per gli obiettivi 5 e 10 della agenda ONU 2030, LATI Industria Termoplastici S.p.A. definisce la propria Politica per la Parità di Genere (di seguito anche "Politica") come espressione e riconoscimento dei valori e della cultura aziendale tradizionalmente orientata all'equità e all'inclusione.

La Politica, definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida, definisce i principi, le finalità e le indicazioni guida per l'impegno della Società sui temi della parità di genere, empowerment femminile e valorizzazione delle diversità.

La presente Politica è rivolta a tutte le persone che collaborano con LATI, ha l'obiettivo di promuovere il benessere delle persone e lo sviluppo del territorio e viene diffusa attraverso la pubblicazione sul sito aziendale.

PRINCIPI E IMPEGNI

LATI applica il Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022. Basandosi su una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale, LATI si impegna a:

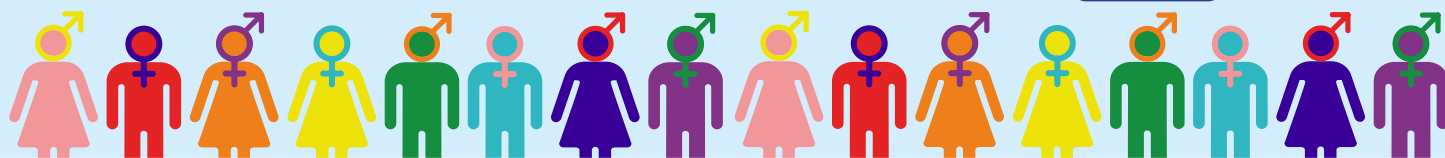
- applicare procedure che promuovano la cultura inclusiva dal primo contatto e durante tutta la permanenza della persona in azienda. Su base meritocratica vengono garantite pari opportunità di accesso ai ruoli e di crescita professionale senza alcuna discriminazione di genere o orientamento sessuale
- diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione e l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio inclusivo e rispettoso delle diversità di genere attraverso l'informazione e la formazione
- creare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, trasparente e aperto all'ascolto, assicurando la tutela, la salvaguardia, la dignità e l'incolumità delle persone. LATI promuove iniziative di welfare aziendale con lo scopo di migliorare la conciliazione vita-lavoro

FINALITÀ

LATI definisce i seguenti ambiti di intervento, dettagliati nel Piano Strategico per la Parità di Genere.

1. Cultura e strategia d'impresa

- Favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della parità di genere in linea con i valori dell'azienda e come declinato nel Modello delle Competenze
- Comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e digital communication) utilizzando un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze di genere
- Contrastare ogni forma di violenza fisica, verbale e digitale, stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (uncosconscious bias) – fondato su questioni di genere
- Promuovere canali comunicativi – survey anche anonime - per raccogliere opinioni e suggerimenti per favorire un ambiente aperto al confronto e al dialogo



2. Governance

- Prevedere la presenza negli organi di amministrazione e controllo del genere meno rappresentato
- Garantire all'interno del proprio modello di Governance la presenza di presidi organizzativi sulle tematiche legate a inclusione e parità di genere, a cui assegnare un budget necessario al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi definiti dal Piano Strategico della parità di genere

3. Processi in ambito HR

- Garantire che i processi HR relativi a tutte le fasi del ciclo di permanenza di una persona all'interno dell'organizzazione siano basati sui principi di pari opportunità, inclusione e rispetto delle diversità, merito
- Valutare equamente potenziali candidati senza discriminazione di genere

4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda

- Migliorare la capacità di creare accessi neutrali dei generi ai ruoli e ai percorsi di crescita professionale

5. Equità remunerativa per genere

- Attuare processi e dotarsi di strumenti per il bilanciamento della remunerazione di ciascun ruolo che sia definita equamente sulla base di competenze, responsabilità e contenuto della mansione senza discriminazione di genere e per criteri meritocratici

6. Tutela della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro

- Promuovere iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando le persone prima, durante e dopo la maternità/paternità
- Sostenere la crescita e la realizzazione umana e professionale di ognuno attraverso iniziative di welfare aziendale anche per migliorare la conciliazione vita-lavoro

SEGNALAZIONI, RISERVATEZZA, NON RITORSIONE E CONSEGUENZE IN CASO DI VIOLAZIONE

La Società incoraggia a segnalare in buona fede, anche in forma anonima, qualsiasi comportamento in violazione dei principi contenuti nella presente Politica anche attraverso la procedura di segnalazione (c.d Whistleblowing) accessibile dal sito aziendale.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di LATI Industria Termoplastici S.p.A. in data 25/09/2023