



## POLITICA DI PARITA' DI GENERE E INCLUSIONE

SOP 9.12.01

Ed.02 Revision 02 of 09/11/2023

Page | 1/12

Prepared by: HR Dept.

Approved by: Direzione

Supersedes: 01

Reviewed by: Gender Equality &  
Grievance Mechanism Committee

**Non Maintained Document When Printed**

Dept: All

### 1. Chi siamo

TeaPak s.r.l. SB nasce nel 1991 ad Imola come azienda familiare dedicata al confezionamento conto terzi. Nel 1999 stringe una partnership col gruppo Yogi Tea, di cui diventa ed è tutt'ora l'unico sito produttivo per tutto il mercato Europeo.

Se i cambiamenti e le scelte di business sono stati molteplici e diversi nel corso di più di 30 anni di attività, una cosa che invece non è mai cambiata è il valore fondante su cui Andrea Costa ha sviluppato la sua attività imprenditoriale: le Risorse più importanti per un'azienda sono le Persone. Senza le Persone decade ogni concetto di business; le Persone vanno rispettate, supportate e valorizzate in tutti i modi possibili.

Nel corso degli anni questo valore fondante ha preso forma e concretezza in una molteplicità di azioni, e si è evoluto in altrettanti valori quali: la solidarietà, la sostenibilità, la Responsabilità Sociale d'Impresa.

In un contesto organizzativo dove questi valori sono al centro e guidano l'attività di business, anche tutto ciò che prende forma come attività di valorizzazione e rispetto delle differenze, la garanzia di eque opportunità e l'adozione di politiche di inclusione, non possono che essere parte integrante del sistema valoriale di questa azienda, in maniera molto significativa.

Questa centralità è stata formalizzata anche in un serissimo impegno preso verso tutti gli stakeholder, nel momento in cui TeaPak ha deciso di cambiare il proprio statuto e trasformarsi in Società Benefit, redigendo contestualmente l'annuale Relazione d'impatto, nonché nell'intraprendere il difficile e selettivo percorso di certificazione per diventare B Corp, percorso che si è concluso ad ottobre 2022 con l'arrivo della certificazione di cui siamo estremamente orgogliosi.

Questi traguardi non rappresentano però un punto di arrivo, ma nuovi punti di partenza, perché TeaPak è consapevole che il percorso verso la sostenibilità è un percorso di miglioramento continuo che va monitorato e alimentato, guidato dagli obiettivi dell'Agenda ONU2030, tenendo sempre a mente che la sostenibilità e la Responsabilità Sociale d'Impresa trovano attuazione solo se c'è equilibrio tra tutti gli aspetti in campo: le Persone, il Pianeta e la capacità di generare Prosperità.

### 2. Contesto di riferimento: DE&I

Tra le tematiche di sostenibilità, hanno sicuramente un posto di rilievo quelle relative all'inclusione, all'equità e alla diversità.

Come azienda virtuosa in termini di sostenibilità quale TeaPak ritiene di essere, e in quanto Società Benefit, ha il dovere morale di far sì che, anche attraverso l'attività di business, si creino le condizioni per garantire a tutte e tutti le stesse opportunità e gli stessi diritti.

Nel contesto aziendale, quando si parla di Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) si fa riferimento, dunque, a un insieme di programmi, di tecniche e di strategie volte a riconoscere e a valorizzare le differenze individuali, così da massimizzare il potenziale di tutti/e i/le dipendenti, nessuno/a escluso/a e, al contempo, ad identificare ed azzerare fattori che generano situazioni discriminatorie, volontarie o indirette.

TeaPak già da diversi anni si muove proattivamente per integrare pienamente pratiche e progetti di DE&I nelle politiche di gestione del personale, ma anche all'interno dei processi produttivi.

Per TeaPak, come orgogliosamente indicato nella Mission e nel Codice Etico, la differenza è un valore, una grande opportunità di crescita e di innovazione, ma questa valorizzazione delle differenze può trovare reale applicazione solo in un contesto lavorativo davvero inclusivo, in cui le Persone sono tali,



## POLITICA DI PARITA' DI GENERE E INCLUSIONE

SOP 9.12.01

Ed.02 Revision 02 of 09/11/2023

Page | 2/12

Prepared by: HR Dept.

Approved by: Direzione

Supersedes: 01

Reviewed by: Gender Equality &  
Grievance Mechanism Committee

**Non Maintained Document When Printed**

Dept: All

con le loro specificità individuali e il loro potenziale da esprimere, e solo implementando strumenti di equità si permette l'espressione di questo potenziale.

Teapak è consapevole che rendere effettivo tutto questo nel contesto lavorativo non sia sicuramente facile, perché le dinamiche tra le Persone sono molto complesse, i fattori e le variabili in gioco sono molteplici, fattori organizzativi e strutturali del processo produttivo possono vincolare determinate azioni, ma la volontà aziendale è forte, la consapevolezza etica è sempre presente e il valore più importante sono e saranno sempre le Persone.

### 3. Scopo del documento

La presente policy vuole formalizzare in particolare l'impegno etico e le concrete azioni messe in atto da TeaPak nell'ambito specifico della Parità di Genere, affinché il termine Gender Equality non rimanga solo uno slogan ormai molto diffuso, poche volte riempito davvero di significato.

Il presente documento vuole quindi definire e mappare:

- ✓ Che cosa significa Gender Equality per questa azienda e i principi che guidano la trasformazione dei modelli etici e sociali di Diversity, Equity & Inclusion in azioni concrete
- ✓ Tutti gli ambiti aziendali in cui l'azienda si impegna a realizzare una reale parità di genere, i processi relativi alla gestione del personale e delle carriere (es. recruiting, inserimento e onboarding, training e politiche di crescita professionale, processo di valutazione, politiche retributive, sistema di welfare aziendale, ...)
- ✓ Tutti i processi, le procedure e gli strumenti messi in atto dall'azienda per la segnalazione e la gestione di eventi discriminatori e/o lesivi della Persona
- ✓ Il piano di comunicazione per la diffusione e la conoscenza della presente policy e di tutti i documenti annessi
- ✓ Gli strumenti di monitoraggio e valutazione dei processi attuati nei vari ambiti per la realizzazione di una concreta e reale parità di genere

### 4. Che cosa significa Gender Equality per TeaPak: principi guida

TeaPak ritiene che attuare politiche di Gender Equality significhi garantire a tutte e tutti le stesse opportunità di crescita, di autorealizzazione e di valorizzazione del sé, anche all'interno del contesto lavorativo. Attuare la parità di genere significa spogliare l'interpretazione delle realtà da ogni errato costruito sociale che penalizza e discrimina il sesso femminile, e vestendo invece il contesto organizzativo di dinamiche di reciproca valorizzazione, che tengano conto dei fattori disabilitanti, ma anche abilitanti, creando consapevolezza sugli aspetti da migliorare e sui punti di forza, con l'obiettivo di generare ed attuare un concetto di parità di genere che si auto-espliciti all'interno di un contesto aziendale che ne ha creato le *possibilità* di realizzazione intrinseche ed estrinseche.

Queste *possibilità*, secondo TeaPak, possono essere create seguendo i seguenti principi guida:

#### I. Rispetto

TeaPak si impegna a costruire un contesto organizzativo fondato sul rispetto considerato come la base valoriale senza la quale non è possibile costruire una struttura organizzativa orientata all'equità e



## POLITICA DI PARITA' DI GENERE E INCLUSIONE

SOP 9.12.01

Ed.02 Revision 02 of 09/11/2023

Page | 3/12

Prepared by: HR Dept.

Approved by: Direzione

Supersedes: 01

Reviewed by: Gender Equality &  
Grievance Mechanism Committee

**Non Maintained Document When Printed**

Dept: All

all'inclusione. Il rispetto è alla base di ogni relazione sociale che possa definirsi armonica e cooperativa, e trova applicazione in tantissime forme: rispetto della scelta, rispetto delle esigenze, rispetto delle difficoltà, rispetto della volontà, rispetto della differenza, rispetto dell'unicità, rispetto come assenza di giudizio.

### II. Costruzione di una Cultura della parità di genere

Affinché la parità di genere trovi reale applicazione, occorre lavorare per la costruzione di un approccio culturale aziendale che:

- ✓ *demolisca stereotipi, errori cognitivi e bias*
- ✓ *che si ponga come obiettivo un'organizzazione del lavoro e dell'ambiente lavorativo che non discrimini in nessun modo secondo il genere*
- ✓ *che tenga conto di potenzialità e talenti latenti/poco visibili che possono essere invece valorizzati*
- ✓ *che elimini barriere concrete che impediscono la piena realizzazione delle donne in ambito lavorativo*
- ✓ *che faciliti la piena realizzazione del concetto di equità*
- ✓ *che garantisca linguaggi e trattamenti equi e inclusivi*
- ✓ *che valorizzi le differenze intese come potenzialità*

### III. Promozione dei processi di Empowerment

TeaPak è consapevole che anche all'interno del contesto organizzativo è possibile realizzare percorsi di sviluppo e realizzazione, non fini a sé stessi, ma che vanno ad alimentare in maniera positiva e significativa il contratto psicologico tra lavoratore/lavoratrice ed azienda, innescando meccanismi di reciproca valorizzazione, aumentando i livelli di motivazione, creando un ambiente sereno e produttivo. TeaPak vuole alimentare tali processi, con particolare attenzione all'empowerment femminile, tramite percorsi di formazione, meccanismi di partecipazione attiva, creando spazi per opportunità di crescita verticale ed orizzontale, attuando l'ascolto attivo a tutti i livelli aziendali

### IV. Supporto

Nella gestione delle Persone, TeaPak applica ogni giorno il principio secondo cui *"nessuno deve sentirsi solo, nessuno deve sentirsi abbandonato"* ed ha costruito un sistema strutturato per poter inoltrare segnalazioni e una metodologia accurata di gestione di esse per trattare e risolvere al meglio qualunque tipologia di situazione critica che venga appunto segnalata dai dipendenti

### V. Partecipazione attiva alle dinamiche della Comunità

TeaPak è consapevole che l'azienda non è sé stante, ma è parte attiva all'interno della comunità, ed anche nella diffusione della cultura della parità di genere è fondamentale confrontarsi con il territorio, con altre aziende, con istituzioni pubbliche e private, al fine di diffondere buone pratiche, abbattere barriere e creare opportunità di realizzazione femminile, non solo all'interno dell'azienda, ma nella comunità tutta

## 5. Programma per la Gender Equality

I principi sopra descritti trovano concreta applicazione nel programma per la Gender Equality sviluppato da TeaPak, che comprende 4 principali aree di azione:



## POLITICA DI PARITA' DI GENERE E INCLUSIONE

SOP 9.12.01

Ed.02 Revision 02 of 09/11/2023

Page | 4/12

Prepared by: HR Dept.

Approved by: Direzione

Supersedes: 01

Reviewed by: Gender Equality &  
Grievance Mechanism Committee

**Non Maintained Document When Printed**

Dept: All

- A. Azioni di Governance per lo sviluppo, la diffusione e l'implementazione di una Cultura della Parità di genere sia all'interno che all'esterno dell'azienda**
- B. Sviluppo di un ambiente lavorativo in cui la parità di genere è un valore fondante tramite l'applicazione day-by-day di best practices volte a garantire pari opportunità in tutti i macro processi aziendali**
- C. Supporto e Tutela della Persona attraverso meccanismi di segnalazione di discriminazioni e/o atti lesivi della Persona e presa in carico di essa fino alla risoluzione**
- D. Monitoraggio e valutazione di tutte le azioni attivate**

### 6. Piano strategico

La Direzione aziendale, in collaborazione con la Gender Equality & Grievance Mechanism Committee, ha elaborato un piano strategico per la Gender Equality contenente:

- Tutte le aree e i processi impattati dalle dinamiche di Gender Equality
- Tutte le azioni pianificate dall'azienda per la realizzazione di una Gender Equality reale e concreta
- Le azioni di monitoraggio
- Le procedure e gli strumenti di riferimento
- Tutti i KPI relativi a ciascuna azione/processo
- I dati rilevati
- I gap rilevati
- Le azioni di miglioramento che vogliono essere adottate per sanare gli eventuali gap rilevati.

Il documento di riferimento è DOC 9.17.01 - Piano strategico.

### 7. Piano di Comunicazione

TeaPak prevede un Piano di Comunicazione costituito da diverse tipologie di eventi, strumenti, incontri, finalizzato alla diffusione della presente policy, così come di tutte le Policies legate alle segnalazioni di discriminazioni o atti lesivi della Persona, per diffonderli sia all'interno che all'esterno dell'azienda. In particolare:

- Pubblicazione sul sito internet della Policy Gender Equality
- Pubblicazione sul sito Internet dell'ATT 9.12.03 - Brochure Tempi di Gestione Segnalazione Eventi Discriminatori e Reclami
- Pubblicazione sul sito internet della SOP 9.12.02 - Invio segnalazione di discriminazione o reclamo
- Sessione formativa e informativa annuale durante un meeting interno denominato Education & Empowerment per condividere la presente Policy e tutti i documenti ad essa connessi
- Redazione annuale della Relazione d'Impatto e sua pubblicazione sul sito internet
- Pubblicazione sul sito internet del Codice Etico e del Codice di Condotta aziendali
- Aggiornamenti e comunicazioni relativi al Gender Equality e alle tematiche DE&I durante il Company Meeting



## POLITICA DI PARITA' DI GENERE E INCLUSIONE

SOP 9.12.01

Ed.02 Revision 02 of 09/11/2023

Page | 5/12

Prepared by: HR Dept.

Approved by: Direzione

Supersedes: 01

Reviewed by: Gender Equality &  
Grievance Mechanism Committee

**Non Maintained Document When Printed**

Dept: All

- Diffusione nei monitor e nelle bacheche aziendali di comunicazioni, documenti, policy, foto, ecc., relativi alle tematiche DE&I e ad eventi ad esso connessi
- Diffusione tramite social network di attività, eventi, ecc. relativi al tema della Gender Equality e DE&I, svolti internamente all'azienda o in partnership con associazioni ed enti del territorio
- TeaPak si impegna, nell'organizzazione di eventi (tavole rotonde, convegni, workshop, ecc.) interni o in collaborazione con altri enti/soggetti esterni, di garantire l'equa distribuzione per genere dei/le relatori/relatrici.

TeaPak si impegna ad adempiere agli obblighi contenuti nell'informativa L. 162/2021 relativa al rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, alle sue modalità di compilazione e di trasmissione alle Rappresentanze Sindacali e alle Consigliere di Parità Regionali.

Così come, si impegna ad inviare annualmente alle RSA aziendali, se presenti, e alle Consigliere di parità territoriali e Regionali un documento informativo, di trasparenza, sul livello di adeguamento alla UNI PdR 125:2022.

### 8. Strumenti di valutazione

Oltre al monitoraggio e alla valutazione dei KPI di dettaglio contenuti nel Piano Strategico, al fine di valutare l'impegno e l'impatto dell'azienda sui temi della Gender Equality, vengono identificati i seguenti strumenti:

- ✓ B Impact Assessment e mantenimento della certificazione B Corp
- ✓ Ottenimento della Certificazione sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere UNI/PDR 125:2022 e suo mantenimento
- ✓ Redazione annuale della Relazione d'Impatto.

### 9. Responsabilità

#### ➤ Gender Equality & Grievance Mechanism Committee:

- ✓ Collaborazione alla redazione della Politica per la Parità di Genere e l'Inclusione
- ✓ Misure di mitigazione derivanti dal Risk Assessment
- ✓ Piano Strategico e monitoraggio di andamento e applicazione KPI e obiettivi
- ✓ Governance e monitoraggio della Diversity e della Gender Equity nel contesto aziendale
- ✓ Supporto nell'applicazione di tutti i KPI relativi all'Inclusione, alla Parità di Genere e Integrazione
- ✓ Partecipazione alla Revisione Periodica del sistema di gestione.

#### ➤ Direzione Aziendale: supervisionare, verificare e approvare che tutte le seguenti attività, procedure e i documenti siano in linea con gli standard richiesti da UNI PdR 125:2022:

- ✓ Codice Etico e Codice di Condotta
- ✓ L. 231
- ✓ Relazione di Impatto 2021 e 2022
- ✓ Dichiarazione di intenti aziendali ai sensi dell'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26/4/2007 e Policy Aziendale
- ✓ Piano di Comunicazione



## POLITICA DI PARITA' DI GENERE E INCLUSIONE

SOP 9.12.01

Ed.02 Revision 02 of 09/11/2023

Page | 6/12

Prepared by: HR Dept.

Approved by: Direzione

Supersedes: 01

Reviewed by: Gender Equality &  
Grievance Mechanism Committee

**Non Maintained Document When Printed**

Dept: All

- ✓ Riesame della Direzione e Revisione periodica del Sistema di Gestione.

La Direzione Aziendale ha inoltre la responsabilità di assegnare risorse (budget), oltre che responsabilità e autorità per la persecuzione, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti. Ha inoltre la responsabilità di nominare il Comitato Guida "Gender Equality & Grievance Mechanism Committee".

### ➤ HR:

- ✓ progettare, implementare e verificare che tutti i processi HR siano in linea con i requisiti espressi dalla norma UNI PdR 125:2022
- ✓ progettare, realizzare e revisionare tutta la documentazione richiesta
- ✓ rilevare e monitorare tutti i KPIs in collaborazione con il Comitato Guida
- ✓ progettare e attuare il piano di comunicazione
- ✓ coordinare tutti i processi e le attività elencati nel presente documento e nel piano strategico, ed anche le aree aziendali coinvolte.

### 10. Dati aziendali e perimetro di riferimento della Policy

- Denominazione sociale: **TeaPak s.r.l. SB**
- Sede Legale: **Via Bicocca, 15/L - 40026 Imola (BO)**
- Codice fiscale e Partita IVA: **02171691203**
- Telefono: **0542 484 300**
- Mail Pec: **teapak@pec.teapak.com**
- Codice ATECO: **10.83.02**

Il perimetro aziendale di riferimento viene definito e tenuto aggiornato nel documento ATT. 9.12.01 – Informazione documentata.

### 11. Revisione periodica della Politica

È responsabilità di HR Dept., in collaborazione con la Gender Equality & Grievance Mechanism Committee e con la Direzione, rispettivamente, di elaborare, revisionare e approvare il presente documento. Si regola che la presente Politica venga revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione annuale e riesame della Direzione sulla base di eventi e cambiamenti, aggiornamenti normativi significativi e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.



## POLITICA DI PARITA' DI GENERE E INCLUSIONE

SOP 9.12.01

Ed.02 Revision 02 of 09/11/2023

Page | 7/12

Prepared by: HR Dept.

Approved by: Direzione

Supersedes: 01

Reviewed by: Gender Equality &  
Grievance Mechanism Committee

**Non Maintained Document When Printed**

Dept: All

**12. Documento elaborato e approvato da: Direzione e Comitato Guida (Gender Equality & Grievance Mechanism Committee)**

Revision Log			
21/03/2023	HR Dept.	00	First issue
05/06/2023	HR Dept.	01	Content update
09/11/2023	HR Dept.	02	Content update



## POLITICA DI PARITA' DI GENERE E INCLUSIONE

SOP 9.12.01

Ed.02 Revision 02 of 09/11/2023

Page | 8/12

Prepared by: HR Dept.

Approved by: Direzione

Supersedes: 01

Reviewed by: Gender Equality &  
Grievance Mechanism Committee

**Non Maintained Document When Printed**

Dept: All

### ALLEGATO 1 - Dichiarazione di Intenti

“ai sensi dell’Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” del 26 aprile 2007

L’azienda **TEAPAK SRL SB** ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna a adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall’Accordo e qui di seguito riportato:

*“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.*

Riconosce, inoltre, il principio che la **dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza** e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell’azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell’Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Andrea Costa

---



## POLITICA DI PARITA' DI GENERE E INCLUSIONE

SOP 9.12.01

Ed.02 Revision 02 of 09/11/2023

Page | 9/12

Prepared by: HR Dept.

Approved by: Direzione

Supersedes: 01

Reviewed by: Gender Equality &  
Grievance Mechanism Committee

**Non Maintained Document When Printed**

Dept: All

### ALLEGATO 2

#### Glossario e termini principali

- ✓ **Abuso** - forma di violenza verbale, fisica o psicologica (ad es. mobbing)
- ✓ **Agenda 2030 ONU** – è il nuovo quadro di riferimento globale costituito dai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) definiti dall'ONU per l'impegno nazionale e internazionale teso a trovare soluzioni comuni alle grandi sfide del pianeta.
- ✓ **B Corp** – Certificazione riconosciuta alle aziende che credono fortemente in un nuovo modello di economia partecipativa che concili la creazione di valore economico con la realizzazione del bene collettivo. Il rigoroso processo di certificazione a opera dell'ente globale B Lab passa attraverso un'attenta misurazione delle iniziative intraprese dall'azienda rispetto a governance, lavoratori/lavoratrici, comunità, ambiente e clienti. Vedere anche **Società Benefit**.
- ✓ **Bias** – Errore più o meno conscio, pregiudizio. I bias sono *“giudizi (o pregiudizi) che non corrispondono necessariamente alla realtà, sviluppati sulla base dell'interpretazione delle informazioni in possesso, anche se non logicamente o semanticamente connesse tra loro, e che portano dunque a un errore di valutazione o mancanza di oggettività di giudizio”*.  
L'origine del termine va cercata nel provenzale antico *biais* che significa obliquo, inclinato. Il termine, che all'inizio veniva utilizzato per definire i tiri storti nel gioco delle bocce, col passare dei secoli è stato impiegato più in generale per indicare un pregiudizio o inclinazione mentale.
- ✓ **Brand Activism** – impegno e coinvolgimento di un'azienda a favore di una o più cause di rilevanza sociale, ambientale, economica, politica, culturale mediante campagne di comunicazione, eventi, iniziative e simili.
- ✓ **Caregiver** – Chi si prende cura e presta assistenza a familiari non autosufficienti.
- ✓ **DE&I (Diversity, Equity & Inclusion)** – acronimo che definisce Diversità, Equità e Inclusione, vedere anche JEDI e D&I.
- ✓ **Diritti Umani** - «... il riconoscimento della dignità specifica e dei diritti uguali e inalienabili di tutti i membri della società umana è la base di libertà, giustizia e pace nel Mondo.» (Dichiarazione universale dei diritti umani, 1948). Tra i diritti fondamentali dell'essere umano vi sono: il diritto alla vita, il diritto alla libertà individuale, il diritto all'autodeterminazione, il diritto a un giusto processo, il diritto ad un'esistenza dignitosa, il diritto alla libertà religiosa con il conseguente diritto a cambiare la propria religione, oltre che, di recente tipizzazione normativa, il diritto alla protezione dei propri dati personali (privacy) e il diritto di voto.
- ✓ **Discriminazione** – Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.
- ✓ **Discriminazione diretta** – quando un qualsiasi atto, patto o comportamento produca un effetto pregiudizievole discriminando le/i lavoratrici/tori in ragione del genere di appartenenza, ovvero quando a causa della religione, delle convinzioni personali, della diversa abilità, dell'età, dell'orientamento sessuale, della razza/etnia, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga (Art 25 Dlgs 198/2006, comma 1, modificato dalla Legge 162/21)

## POLITICA DI PARITA' DI GENERE E INCLUSIONE

SOP 9.12.01

Ed.02 Revision 02 of 09/11/2023

Page | 10/12

Prepared by: HR Dept.

Approved by: Direzione

Supersedes: 01

Reviewed by: Gender Equality &  
Grievance Mechanism Committee

**Non Maintained Document When Printed**

Dept: All

- ✓ **Discriminazione indiretta** - quando una disposizione, criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone appartenenti a un determinato genere, le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di disabilità, le persone di diversa razza/etnia, le persone di una particolare età o di un determinato orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone (Art 25, comma 2, modificato dalla Legge 162/2021)
- ✓ **Discriminazione multipla (o multidiscriminazione)** – una persona è discriminata sulla base di più fattori (es. donna con disabilità) e queste discriminazioni avvengono una alla volta, in situazioni diverse. In questo tipo di discriminazione prevale l'elemento matematico e moltiplicativo della discriminazione, e a volte viene espressa tramite il riferimento a «doppia», «tripla» discriminazione, ecc. Per identificare in che maniera la multidiscriminazione colpisca una persona si parla di **intersectorialità** della stessa: cioè secondo il tipo di diritto violato e le circostanze in cui viene violato, si analizzano quindi le relazioni tra le due o più forme di discriminazione per valutarne gli effetti sui diritti della persona
- ✓ **Discriminazione composita/additiva**: due o più fattori di discriminazione si aggiungono l'uno all'altro nella stessa situazione, ma non interagiscono tra loro e, dunque, possono venire distinti.
- ✓ **Discriminazione intersezionale (o intersezionalità)**: consiste nell'interazione tra discriminazioni basate su più fattori (anche più di due, e non necessariamente implicanti il genere), in modo tale che esse non sono più scindibili; a volte, proprio per esprimere questa stretta connessione, si sostiene che in questo caso si ha un unico fattore intersezionale. Le discriminazioni intersezionali permettono di vedere quelle situazioni in cui, se i fattori di discriminazione fossero presi in considerazione separatamente, non sarebbe presente alcun tipo di discriminazione e i soggetti discriminati rimarrebbero privi di tutela.
- ✓ **Diversity** – Diversità, insieme delle differenze in un gruppo di Persone eterogeneo afferenti ad esempio a razza/etnia, genere, età, orientamento sessuale, religione, o qualsiasi altro criterio.
- ✓ **Empowerment femminile** – processo di autodeterminazione delle donne e conquista della consapevolezza di sé e del potere e controllo sulle proprie scelte, decisioni e azioni, sia nell'ambito delle relazioni personali sia in quello della vita politica, sociale ed economica.
- ✓ **Equity** – Equità, inclusione giusta ed equa nel luogo di lavoro o nella società, che assicuri a tutte le Persone, indipendentemente dalle proprie caratteristiche o dalla propria appartenenza, opportunità di partecipazione, prosperità e realizzazione del proprio potenziale.
- ✓ **Gender gap** - divario di genere, con particolare riferimento alle differenze tra i sessi e alla sperequazione sociale e professionale tra uomini e donne.
- ✓ **Gender pay gap** – divario retributivo di genere, sperequazione retributiva in funzione dell'appartenenza di genere.
- ✓ **Inclusion** – Inclusione, condizione di coinvolgimento di Persone tradizionalmente escluse e rispettivo inserimento stabile e funzionale in processi decisionali, sistemi o attività/gruppi per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le Persone, per le organizzazioni e il contesto sociale. Richiede l'identificazione e la rimozione delle barriere che impediscono alle Persone di partecipare o portare il proprio contributo.



## POLITICA DI PARITA' DI GENERE E INCLUSIONE

SOP 9.12.01

Ed.02 Revision 02 of 09/11/2023

Page | 11/12

Prepared by: HR Dept.

Approved by: Direzione

Supersedes: 01

Reviewed by: Gender Equality &  
Grievance Mechanism Committee

**Non Maintained Document When Printed**

Dept: All

- ✓ **Interdipendenza** – è uno dei pilastri delle Società Benefit e delle aziende certificate B Corp (queste ultime sottoscrivono un documento ad hoc al loro ingresso nella comunità di B Lab). L'interdipendenza è una scelta consapevole, dettata non dal bisogno (dipendenza) ma dalla consapevolezza che ogni azienda, pur potendo fare bene da sola (indipendenza), può fare meglio - per sé, per i propri stakeholder interni ed esterni e per il 'mondo' - operando con altre aziende affini per valori e modalità di fare business.
- ✓ **Key Performance Indicator (KPI)** – Indicatori chiave di prestazione, metriche di riferimento per il monitoraggio nel tempo degli obiettivi stabiliti.
- ✓ **Molestia sul lavoro** – quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1)
- ✓ **Molestia sessuale sul lavoro** - quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 2)
- ✓ **Parità di genere (Gender Equity) – Uguaglianza di genere (Gender Equality)** – condizione che assicura alle Persone pari trattamenti, con uguale facilità di accesso a risorse e opportunità, indipendentemente dal genere. I due termini sono spesso usati in modo interscambiabile, ma la sottile differenza sta nell'accezione di equità dal punto di vista etico che riveste il termine Equity, ossia l'assenza di differenze evitabili o sanabili tra Persone diverse indipendentemente dall'appartenenza a gruppi diversi dal punto di vista sociale, economico, demografico o geografico – in modo tale che ogni Persona nella sua unicità disponga di tutte le risorse e le opportunità necessarie per poter ottenere risultati egualitari. Il discrimine è chiarito in modo magistrale dalle parole di Paula Dressel, del Race Matters Institute: *“The route to achieving equity will not be accomplished through treating everyone equally. It will be achieved by treating everyone justly according to their circumstances.”*
- ✓ **SDG (Sustainable Development Goal)** – Obiettivo di Sviluppo Sostenibile, ved. Agenda 2030 ONU
- ✓ **Società Benefit** – aziende che indicano nel proprio oggetto sociale le finalità specifiche di beneficio comune che intendono perseguire e operano mettendo al primo posto non solo il profitto, ma congiuntamente il benessere delle Persone, delle comunità, dell'ambiente in cui operano. È una forma giuridica, uno status giuridico d'impresa che si impegna in modo cogente rispetto al perseguimento degli obiettivi di beneficio comune e alla rispettiva rendicontazione annuale trasparente in un'apposita “relazione d'impatto” designando un Responsabile d'Impatto. Vedere anche **B Corp**.
- ✓ **Sostenibilità sociale** – capacità di assicurare un'equa distribuzione delle condizioni di benessere umano in termini di qualità della vita, sicurezza e servizi per le Persone.
- ✓ **Stereotipi di genere** – Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una Persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.



## POLITICA DI PARITA' DI GENERE E INCLUSIONE

SOP 9.12.01

Ed.02 Revision 02 of 09/11/2023

Page | 12/12

Prepared by: HR Dept.

Approved by: Direzione

Supersedes: 01

Reviewed by: Gender Equality &  
Grievance Mechanism Committee

**Non Maintained Document When Printed**

Dept: All

- ✓ **Violazione dei Diritti Umani** – non si limita alla violenza fisica e fa riferimento a ogni condizione di negazione dei diritti presenti nella definizione dell'art. 1 della Dichiarazione Universale del 1948: della libertà, uguaglianza e dignità di ogni essere umano. Esempi di Diritti Umani violati sono: lavoro minorile, lavoro forzato, violenza sul luogo di lavoro, molestia sessuale, ecc.
- ✓ **Violenza sul lavoro** - riguarda gli “incidenti” in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro [*o durante il lavoro agile*], con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).
- ✓ **Welfare aziendale** – Insieme delle azioni volte a migliorare il benessere di chi lavora in azienda e delle loro famiglie. Il sistema di welfare aziendale dev'essere concertato in azienda con la partecipazione attiva dello staff in ottica di governance partecipativa, e dev'essere integrativo e complementare rispetto alle misure di welfare pubblico. In virtù della loro rilevanza sociale, le dotazioni, i beni e le prestazioni ricompresi in tale ambito risultano esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro.
- ✓ **Whistleblowing** – Denuncia, di solito anonima, rispetto a un illecito, una frode o un pericolo riscontrato dal Personale di un'organizzazione durante la sua attività lavorativa. Segnalazione di attività non etiche o illecite commesse all'interno dell'organizzazione. In ambito di parità di genere, si tratta di un fondamentale strumento di compliance aziendale tramite il quale il Personale interno o estero di un'azienda, così come gli stakeholders, possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività. In inglese il termine significa letteralmente “soffiatore di fischiello”, ed è una metafora della funzione di arbitro o polizia assunto da chi segnala e richiama l'attenzione su attività non consentite o illegali, affinché vengano contrastate.