

## Politica per la Parità di Genere

In Litocartotecnica IVAL S.p.A. (d'ora in avanti **Litocartotecnica IVAL**) abbiamo definito la nostra "Politica per la Parità di Genere".

Questa politica ci impegna a conformarci prima di tutto alle norme di legge e ai regolamenti vigenti e ai requisiti richiesti per ottenere una reale parità di genere.

La politica è stata approvata dalla direzione aziendale ed è stata resa disponibile all'interno del sito dei regolamenti aziendale a tutti/e i/le dipendenti.

Essa viene periodicamente riesaminata dalla direzione al fine di garantire che rimanga adeguata, appropriata e che - più in generale - la sua efficacia sia mantenuta nel tempo.

La responsabilità dell'implementazione delle regole inserite nel sistema per la parità di genere è affidata al Comitato per la Parità di Genere.

### Impegno aziendale per la parità di genere

In **Litocartotecnica IVAL** riteniamo prioritari questi obiettivi:

- rispettare ma soprattutto dare applicazione concreta ai principi costituzionali di parità e uguaglianza, con riferimento particolare all'art. 3;
- rispettare tutte le normative in riguardo a parità di genere, equità, inclusività ed etica nei luoghi di lavoro e nel fare impresa;
- adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile, in primis quella delle giovani donne e quella qualificata;
- adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro per quanto riguarda l'accesso alle opportunità lavorative, l'equità retributiva, un pari accesso alle occasioni di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- mantenere aggiornata la politica per la parità di genere sulla base delle evoluzioni che queste tematiche dovessero sperimentare nel tempo;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- considerare un perimetro più ampio delle nostre attività interne, coinvolgendo per quanto possibile gli stakeholder esterni per promuovere sul mercato i principi di uguaglianza, inclusività ed equità;

- selezionare, valutare e prediligere i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i principi di parità di genere ai quali aderiamo;
- adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i/le dipendenti al fine di coinvolgerli/e nell'impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli/e nei confronti dei principi della parità di genere;
- realizzare audit e verifiche periodiche interne volte a misurare il rispetto dei requisiti di parità, pianificando e attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- garantire un'alta attenzione della direzione e dei manager nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale o digitale.

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, puntualizziamo quanto segue.

## **SELEZIONE E ASSUNZIONE**

Litocartotecnica IVAL prevede - in fase di selezione e assunzione del personale - un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo.

Predisponiamo sempre descrizioni delle mansioni in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento inclusivi, rivolti a tutti gli individui senza distinzione alcuna, in primis di genere o identità di genere, origine geografica, aspetto, età.

## **GESTIONE DEI PERCORSI DI CARRIERA**

Durante tutto il ciclo di vita lavorativo e professionale dei/delle collaboratori/collaboratrici prestiamo da sempre particolare attenzione a fornire pari opportunità di sviluppo professionale e di promozione, basandole esclusivamente sulle capacità personali, competenze, impegno e livelli professionali che caratterizzano il/la collaboratore/collaboratrice.

Considerata la tipologia di attività svolta, risulta difficile ottenere un pieno bilanciamento tra uomo e donna. Tuttavia, è fondamentale continuare a promuovere politiche di inclusione e pari opportunità, al fine di garantire un ambiente di lavoro più equo e rappresentativo per tutti i dipendenti.

## **EQUITÀ SALARIALE**

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL che applichiamo, garantiamo una equità nella definizione dei salari ai/alle dipendenti, comprendendo nelle analisi anche benefit e bonus. L'equità retributiva fra uomini e donne è garantita a parità di condizioni in termini di competenza, livello di responsabilità e mansione lavorativa.

## **GENITORIALITÀ**

Intendiamo favorire e aiutare le scelte di genitorialità dei nostri collaboratori e collaboratrici. Per farlo, oltre a riconoscere in modo pieno il diritto del congedo parentale così come da contratto collettivo di categoria. Un miglior bilanciamento del carico genitoriale è alla base di una estensione del congedo parentale anche per i padri.

Tuteliamo e garantiamo il mantenimento delle condizioni lavorative precedenti al congedo a tutti i neo-genitori e sosteniamo il/la dipendente nella fase di reinserimento con specifiche attività di supporto come ad esempio attraverso la concessione del lavoro part-time, se specificatamente richiesto e compatibilmente con le mansioni specifiche.

## **CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**

Favoriamo una piena conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro. Questa volontà è al centro delle nostre iniziative di people caring da anni. Offriamo a ogni dipendente la possibilità di svolgere un orario flessibile, compatibilmente con le mansioni specifiche. Le attività lavorative vengono predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti senza oltrepassare l'orario di lavoro.

## **PREVENZIONE DEGLI ABUSI, FAVORITISMI O DISCRIMINAZIONI**

Vietiamo ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. A tal proposito disponiamo di un piano per la prevenzione e gestione delle molestie prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e un'analisi degli eventuali eventi avversi che venissero segnalati. Poniamo a tutti i livelli una particolare attenzione al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei/delle collaboratori/collaboratrici, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile, neutrale ed inclusiva.

Condanniamo qualsiasi forma di discriminazione fra i/le propri/e collaboratori/collaboratrici, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su etnia, genere o identità di genere, età, religione, opinione politica, provenienza geografica. Sia in fase di assunzione che di ricerca del personale o di promozione ci impegniamo a non tener conto dei fattori elencati poco sopra, attuando un processo neutro e senza discriminazioni o favoritismi di sorta.

In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i/le dipendenti hanno la piena libertà di segnalarli sia al team HR oppure attraverso la piattaforma informatica di whistleblowing che garantisce la piena tutela della riservatezza dei/delle segnalanti.

Il nostro obiettivo è quello di riuscire ad applicare questi principi non solo internamente ma anche sensibilizzando tutta la catena di fornitura, mirando a generare una spinta con uno sguardo più ampio sul mercato, che abbia come focus il continuo miglioramento delle condizioni lavorative e della soddisfazione di ogni lavoratore o lavoratrice.

La Direzione

