

Politica Parità e Inclusione

Servizi Consulenza Packaging

Via Archimede 13
27055 Rivanazzano Terme (PV)
www.secopack.eu
info@secopack.eu
T. 0383/374611



Indice

Politica Parità e Uguaglianza

pag 3. Premessa

pag 4. Riferimenti normativi

pag 5. Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

pag 6. Principi dell'UN Global Impact

pag 7. Agenda ONU 2030: Obiettivi di Sviluppo Sostenibile-SDG

pag 9. Diversità

pag 10. Inclusione

Pari opportunità

pag 11. Obiettivi

pag 13. Misure di tutela

pag 16. Il nostro impegno

pag 17. Divulgazione della Politica Parità e Uguaglianza

Servizi Consulenza Packaging

Premessa

Se.co.pack condivide e sostiene i principi espressi nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, i principi del UN Global Compact e gli Obiettivi di sviluppo sostenibile (ONU).

In tema di rispetto, uguaglianza e equità, la Direzione aziendale reputa fondamentale:

- dare la possibilità ad ogni lavoratore di far emergere il proprio potenziale
- garantire pari trattamento e pari opportunità a tutti i lavoratori
- promuovere rispetto reciproco e dialogo, per creare un ambiente di lavoro sereno e positivo

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive favorisce la competitività dell'impresa: tutte le persone sono una risorsa preziosa e rappresentano il motore dell'evoluzione e dello sviluppo di ogni azienda.

La Direzione aziendale auspica che tutti coloro che hanno relazioni con Se.co.pack condividano e rispettino questi valori fondamentali.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

Proclamata dall'Assemblea Generale come ideale comune da raggiungersi da tutte le Nazioni, ha come scopo sollecitare ogni organo della società affinché si sforzi di promuovere il rispetto di questi Diritti e Libertà e di garantirne, mediante misure progressive di carattere nazionale e internazionale, l'universale ed effettivo riconoscimento e rispetto.

•Articolo 2.

Ad ogni individuo spettano tutti i Diritti e le Libertà enunciate nella presente Dichiarazione, senza distinzione alcuna per ragioni di razza, di colore, di sesso, di lingua, di religione, di opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione.

•Articolo 7.

Tutti sono uguali dinanzi alla legge e hanno diritto, senza alcuna discriminazione, ad una eguale tutela da parte delle leggi.

•Articolo 23.

Ogni individuo ha diritto alla libera scelta del lavoro a giuste e soddisfacenti condizioni, ad eguale retribuzione senza discriminazioni per eguale lavoro (...)

Principi dell'UN Global Impact

In materia di Diritti Umani e Lavoro (derivanti da Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Dichiarazione dell'OIL sui principi fondamentali e diritti del lavoro), Ambiente, Anti-Corruzione.

- Lavoro, principio 6

le aziende devono sostenere l'eliminazione delle discriminazioni in materia di lavoro e occupazione

Agenda ONU 2030: Obiettivi di Sviluppo Sostenibile-SDG

SDG 10 – Ridurre le Disuguaglianze

- 10.2. Entro il 2030 potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico ed altro
- 10.3. Garantire a tutti pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di risultato, anche attraverso l'eliminazione di leggi, politiche e pratiche discriminatorie, e la promozione di adeguate leggi, politiche e azioni in tal senso.

SDG 8 – Lavoro Dignitoso per Tutti

- 8.5. Entro il 2030 raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di eguale valore
- 8.7. Adottare misure efficaci per eliminare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna e al traffico di esseri umani, e assicurare la eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile
- 8.8. Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i migranti.

SDG 5 – Raggiungere l'Uguaglianza di Genere

- 5.1. Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze di ogni parte del mondo
- 5.5. Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica
- 5.b. Migliorare l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne (...)

Ogni azienda svolge un ruolo importante per garantire uguaglianza, equità e rispetto dei diritti umani sia all'interno, sia all'esterno del perimetro aziendale, rispettando la diversità dei singoli individui

Per definire e attuare la nostra politica aziendale siamo partiti dalla definizione dei concetti di “diversità”, “inclusione” e “pari opportunità”.

Diversità

La diversità, in senso generale, si riferisce alle differenze tra individui o gruppi e configura le persone come entità distinte.

Nella definizione di diversità rientra tutto ciò che rende unici, inclusi quindi etnia, età, genere, personalità, convinzioni religiose e politiche, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali.

Alcune diversità fanno parte del patrimonio innato dell'individuo e non possono essere modificate, altre sono riferite ad elementi acquisiti nel tempo.

In un contesto lavorativo, possiamo identificare quattro livelli di «diversità»:

Personalità: caratteristiche mentali e comportamentali dell'individuo, che influenzano quotidianamente la sua condotta. Deriva da fattori tanto genetici quanto socioculturali.

Dimensione interna: tratti derivanti da condizioni ereditarie o condizioni specifiche del gruppo di appartenenza (per esempio: genere, la nazionalità, l'orientamento sessuale, l'età, la capacità mentale e fisica e la religione)

Dimensione organizzativa: ruoli, responsabilità e relazioni all'interno dell'azienda. Sono aspetti autonomamente definiti dall'organizzazione, nonostante vengano influenzati dall'individuo (per esempio: caratteristiche quali il livello funzionale, il campo di studi, il luogo di lavoro, il tipo di lavoro, la durata del lavoro)

Inclusione

Diversità e unicità sono punti di forza in un ambiente lavorativo, ma una realtà antidiscriminatoria e aperta alle diversità non è automaticamente inclusiva.

L'inclusione è una scelta attiva.

E' lo strumento che permette di valorizzare le diversità, costruendo un ambiente dove gruppi di persone con interessi e caratteristiche comuni non rimangono separati ma si confrontano, si amalgamano, interagiscono e collaborano in modo proficuo, avendo uguali opportunità partecipative e decisionali.

L'inclusività è raggiunta quando le persone si sentono sostenute, rispettate e responsabilizzate rispetto agli obiettivi da perseguire.

Pari opportunità

L'equità o parità consiste nel garantire a tutte le persone uguale accesso alle opportunità (di formazione, di retribuzione, di selezione, di crescita, di carriera ecc.).

Per raggiungere l'uguaglianza effettiva è necessario eliminare anche i pregiudizi inconsapevoli (unconscious bias) che possono costituire un ostacolo ad una piena inclusività e partecipazione.

Incontri di sensibilizzazione e confronto possono contribuire acquisirne consapevolezza.

OBIETTIVI

All'interno di Se.co.pack, la funzione aziendale alla quale è stata attribuita la responsabilità in materia di pari opportunità è la Direzione.

Gli obiettivi che si è posta sono:

- Orientare il processo di recruiting alla selezione di profili coerenti con le caratteristiche ricercate, indipendentemente dalle categorie di diversità delle persone che si candidano (genere, identità di genere, età, razza, provenienza economico-sociale, disabilità, tratti fisici o comportamentali, orientamento religioso, sessuale, politico, ecc.);
- Formare ed informare adeguatamente il personale assunto in materia di pari opportunità e inclusione;
- Favorire l'ingresso di nuovi talenti, inserendo in organico persone giovani e preparate in grado di portare nuove visioni e prospettive;
- Valorizzare l'esperienza e le conoscenze del personale senior;
- Prestare specifica attenzione al tema delle pari opportunità nel processo di sviluppo professionale, anche grazie ad una attenta analisi meritocratica durante il percorso di valutazione delle prestazioni, garantendo un processo imparziale ed equo;
- Riconoscere pari retribuzioni tra donne e uomini di stesso inquadramento e profilo professionale;
- Valorizzare i comportamenti delle singole persone in termini di rispetto e promozione delle politiche sulla diversità e l'inclusione;
- Intraprendere percorsi di info/formazione specifici, allo scopo di sensibilizzare e di permettere il riconoscimento – e quindi la gestione – di quei pregiudizi inconsapevoli che potrebbero impedire l'effettiva inclusione di gruppi minoritari;
- Favorire il bilanciamento vita-lavoro favorendo la genitorialità, la fruizione dei congedi parentali e il rientro al lavoro dopo il congedo.

MISURE DI TUTELA

Si è quindi occupata di gestire le **diversità di genere tra i lavoratori in azienda**, cercando di intervenire laddove fossero presenti criticità, al fine di raggiungere la **gender equality**.

Ha attuato una politica che garantisca **parità di trattamento tra uomini e donne**, con identico accesso a formazione e opportunità di carriera, con la medesima retribuzione della figura professionale.

Ha inoltre prestato particolare attenzione:

- alla prevenzione della violenza di genere
- alla conciliazione vita-lavoro e la flessibilità per lavoratori/lavoratrici con responsabilità familiari
- alle opportunità di upskilling e reskilling

In tema di **age management**, si è impegnata a valorizzare le capacità dei lavoratori in relazione alla loro età anagrafica e integrare le diverse generazioni presenti all'interno dell'ambiente lavorativo, affinché creatività, innovazione e competenze informatiche dei giovani presenti in azienda si integrassero con il bagaglio di esperienza e conoscenza delle dinamiche aziendali dei lavoratori più anziani.

Ha affrontato il tema della **cultural diversity**, aspetto molto attuale in considerazione del fatto che in tutti i paesi occidentali la società è sempre più multietnica, in quanto anche in Se.co.pack collaborano lavoratori provenienti da diversi paesi.

L'azienda ha gestito in modo efficace le diversità culturali, consentendo a ciascuno di far emergere il proprio potenziale, garantendo pari opportunità formative, di carriera, di retribuzione.

La gestione del **disability management** è stata considerata in un'accezione molto ampia, considerando oltre ai lavoratori colpiti da disabilità anche i lavoratori con patologie limitanti.

L'azienda in questi casi ha previsto che vengano affidate mansioni che non entrino in conflitto con le loro patologie o con le loro capacità, consentendo loro di inserirsi in modo competitivo all'interno del gruppo.

Il nostro Impegno

Se.co.pack si impegna costantemente per creare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, dignitoso, collaborativo, che offra a ciascun lavoratore l'opportunità di perseguire i propri obiettivi professionali, svolgendo al meglio i compiti affidatigli.

Condanna e sanziona qualsiasi forma di coercizione, discriminazione, molestia che possano creare un ambiente di lavoro intimidatorio, discriminatorio e ostile.

La Direzione auspica che all'interno della nostra azienda, ciascun lavoratore:

- accetti il confronto con i colleghi, mantenendo una condotta improntata alla cortesia e al rispetto;
- rispetti la dignità e i diritti di tutte le persone con cui entra in contatto nell'ambito lavorativo;
- eviti qualsiasi comportamento offensivo, ingiurioso, intimidatorio, incluse le molestie sessuali, il dileggio e l'emarginazione;
- incoraggi la collaborazione con i colleghi per migliorare i risultati e le competenze professionali dello staff;
- sia un esempio sostenendo attivamente il principio di pari opportunità;
- segnali alla Direzione qualsiasi forma di abuso, molestia, discriminazione di cui sia stato vittima o testimone.

Divulgazione della Politica Parità e Uguaglianza

Se.co.pack si impegna a divulgare la Politica Parità e Uguaglianza a tutti i destinatari e a fornire il necessario supporto per una sua corretta interpretazione.

Nel caso si rendano necessarie misure disciplinari, l'azienda si impegna ad applicarle in modo equo e commisurato al tipo di violazione commessa, indipendentemente dalla posizione ricoperta.

Eventuali violazioni segnalate, saranno esaminate e valutate. L'azienda si impegna a garantire la riservatezza a chiunque segnali una violazione, assicurandosi che non subisca nessuna ritorsione.

Se.co.pack Srl
Via Archimede 13
27055 Rivanazzano
Terme (PV)
P.IVA 02053960189

www.secopack.eu
info@secopack.eu
T. 0383.374611

