



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ

Diversità, equità e inclusione, valori fondamentali per Made HSE, non solo riflettono la nostra missione e la nostra etica ma contribuiscono al nostro successo. Celebriamo la diversità, consapevoli che le differenze sono la nostra forza. Il nostro approccio si basa sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione in relazione a genere, età, razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, disabilità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato sociale, appartenenza sindacale, opinioni politiche, fede religiosa o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Inoltre, promuoviamo le condizioni che consentono di abbattere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano la piena espressione delle risorse e la loro completa valorizzazione.

Il nostro impegno

La presente politica mira a preservare il valore del proprio personale; a promuovere la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose sia della dignità individuale che delle regole comportamentali; a stimolare un ambiente di lavoro collaborativo e solidale; a favorire la diversità per coglierne le opportunità e generare valore, ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Con questo documento si ribadisce l'impegno a rispettare e a diffondere in modo proattivo i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard delle organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Linee Guida dell'Osservatorio D&I di UN Global Compact Network Italia;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro;
- Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

Selezione ed assunzione

Le attività di recruitment, selezione e assunzione del personale adottano pratiche di selezione neutre e basate sull'equità, sul merito e sull'inclusione secondo i seguenti principi:

- la selezione del personale non considera ammissibile alcuna forma di discriminazione sulla base di razza, ceto sociale, origine nazionale, religione, casta, nascita, invalidità, genere, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, tipologia contrattuale;
- la persona candidata viene selezionata in base alle competenze, alla preparazione tecnica, alla professionalità, alla specializzazione, all'esperienza, alle soft skill, alle capacità relazionali e di inserimento nella mansione per la quale si sta effettuando la ricerca;
- la selezione tiene in considerazione il mantenimento dell'equilibrio tra i generi, in base all'effettiva disponibilità dei profili nel mercato del lavoro, con la volontà, se necessario, di prediligere il genere meno rappresentato nell'unità organizzativa di intervento, a parità di qualifiche ed esperienze professionali;
- le figure apicali, di riporto al vertice e con delega al budget devono tendere ad una distribuzione equilibrata tra generi;



- la retribuzione corrispondente alla posizione lavorativa prevista in fase di assunzione non è influenzata dal genere ma si riferisce soltanto alle mansioni e alle responsabilità.

Gestione del personale e delle carriere

Made HSE crede che i risultati aziendali siano strettamente connessi alle risorse umane che vi lavorano e che le occasioni di sviluppo di carriera siano correlate ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra Organizzazione gestisce le carriere del personale rispettando i seguenti criteri:

- si integra la dimensione DE&I nei processi di orientamento e accoglienza di nuove persone, nella formazione continua, nella gestione delle performance e delle carriere, nei programmi di transizione o di ritiro;
- si procede regolarmente con iniziative di formazione per i dipendenti aggiuntive a quelle obbligatorie per legge, quali ad esempio formazione professionale specialistica/avanzata, partecipazione a convegni/giornate studi, formazione linguistica, garantendo che ciascun dipendente abbia opportunità di crescita e progressione professionale;
- si incoraggiano criteri di valutazione obiettivi e basati sulle competenze, evitando pregiudizi o discriminazioni, promuovendo la creazione di percorsi di carriera e sviluppo professionale equi e accessibili ad ogni dipendente;
- viene perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità, anche con l'obiettivo di colmare eventuali gap di rappresentazione di genere fra le risorse con maggiore seniority, a parità di competenze, qualifiche e capacità;
- si premia il contributo alla promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo.

Equità remunerativa

La presente politica sottolinea l'importanza di garantire una compensazione e remunerazione equa per ogni dipendente, indipendentemente dalle caratteristiche personali. Made HSE non considera in modo asimmetrico i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso e persegue i seguenti principi:

- la retribuzione è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio sono da intendersi esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- la retribuzione, l'erogazione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'interno dell'Organizzazione.

Tutela della genitorialità

Made HSE non intende ostacolare in alcun modo la genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività atte a venire incontro alle esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra lavoro e genitorialità e sostenendo i seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono promosse e supportate sia a livello di organizzazione del lavoro che da programmi di formazione, informazione e reinserimento;
- il congedo di paternità è gestito in maniera paritaria a quello di maternità;
- vengono poste in risalto iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.

Inoltre, i dipendenti possono usufruire delle seguenti iniziative:

- servizi aziendali per i figli attraverso convenzioni sul territorio;
- borse di studio per studenti della scuola secondaria e università.



Conciliazione dei tempi vita-lavoro

Made HSE favorisce la conciliazione tra vita privata e professionale, consapevole che per perseguire questo scopo è necessario prendersi cura anche del benessere psicofisico del lavoratore. Per raggiungere tale obiettivo si rispettano i seguenti principi cardine:

- le misure di work life balance sono applicate a prescindere dal genere;
- la flessibilità oraria viene applicata senza discriminazione di genere sulla base delle esigenze lavorative;
- l'accordo di smart working quale forma di lavoro flessibile da remoto in grado di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, favorendo l'incremento della produttività aziendale e una riduzione degli impatti ambientali, può essere firmato, ove l'attività lavorativa lo consenta, senza discriminazione di genere;
- l'organizzazione adotta il part time, ove l'attività lavorativa lo consenta, venendo incontro a esigenze familiari e personali.

Comunicazione aziendale

La comunicazione interna della presente politica è fondamentale per assicurarsi che i dipendenti, a tutti i livelli aziendali, siano consapevoli degli obiettivi, dei principi, dei vantaggi e delle aspettative correlate. Per perseguire tale scopo vengono utilizzati diversi canali di comunicazione interna, come intranet, newsletter, riunioni e incontri in modo da divulgare le informazioni in modo chiaro, renderle facilmente accessibili e fornire una formazione interattiva. Gli argomenti trattati riguardano la comprensione delle diverse identità, la consapevolezza dei pregiudizi inconsci, la promozione di comportamenti inclusivi e recusando i comportamenti discriminatori. Il coinvolgimento attivo costituisce un ingrediente chiave per promuovere una cultura inclusiva e incoraggiare a portare avanti l'agenda DE&I nel proprio quotidiano.

Aspetto altrettanto importante è la comunicazione esterna necessaria a condividere i principi di inclusione e rispetto. La comunicazione esterna avviene attraverso il sito web aziendale, gli eventi pubblici e il supporto a organizzazioni, al fine di raggiungere il più ampio network di stakeholder con il duplice scopo di:

- influenzare positivamente la catena di fornitura dell'organizzazione, promuovendo la collaborazione con fornitori che condividono gli stessi principi di rispetto dei diritti umani, dell'equità e delle pari opportunità e valori di diversità, equità e inclusione;
- coinvolgere i consumatori, partner e stakeholder, promuovendo la sensibilizzazione e l'inclusione tramite pratiche di marketing e di comunicazione che riflettano e rispettino la diversità, l'equità e l'inclusione.

Nello specifico, in caso di organizzazione o partecipazione ad eventi, tavole rotonde, workshop, convegni o altro evento anche di carattere scientifico, la nostra azienda si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori.

Prevenzione abusi e molestie

Made HSE ripudia ogni forma di abuso e di molestia, attivandosi per esercitare una accorta attività di prevenzione e repressione del fenomeno a "tolleranza zero". Le attività di prevenzione si basano sui seguenti principi e azioni:

- individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie e pianificazione delle azioni da intraprendere per prevenire tali fenomeni in ragione dei rischi individuati;
- implementazione di un apposito sistema di segnalazione;
- la tutela della persona segnalante da eventuali ritorsioni;



MADE HSE SRL

Rev. 00
Data: 01/08/2023

- l'analisi degli eventuali episodi di abusi e molestie segnalati e, laddove il caso sia accertato, l'implementazione di azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del fatto;
- la promozione di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

L'Alta Direzione si impegna a dare massima diffusione del presente documento attraverso la pubblicazione sul sito aziendale e a coinvolgere il proprio personale tramite attività di formazione e sensibilizzazione.

Per rafforzare il proprio impegno verso la parità di genere, l'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, provvederà con cadenza almeno annuale a riesaminare la presente politica, considerando il proprio contesto di riferimento, l'evoluzione normativa e l'andamento degli indicatori.

Gazoldo degli Ippoliti (MN), 01/08/2023

Amministratore Delegato
Paolo Parma

La Presidente
Carolina Toso