

POLITICA PARITÀ DI GENERE

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 08/11/2023

MARCOLIN S.P.A. e L'IMPEGNO SULLA PARITÀ DI GENERE

Marcolin S.p.A. crede che la parità di genere sia un motore di crescita economica e di sviluppo in grado di incidere positivamente su performance, benessere e crescita a beneficio non solo delle donne ma dell'intera organizzazione aziendale.

Per questi motivi Marcolin S.p.A. intende impegnarsi formalmente nel perseguire gli obiettivi dettati dalla **UNI PdR 125:2022**.

L'IMPEGNO E L'APPROCCIO OLISTICO DI MARCOLIN PER LA PARITÀ DI GENERE

L'impegno strategico di Marcolin per garantire il rispetto della parità di genere nella propria organizzazione si concentra in azioni di miglioramento continuo in relazione a tutti i diversi aspetti della struttura aziendale ed in particolare:

- ✚ **Luoghi di lavoro, come centri di confronto e di valorizzazione delle unicità**
 - Impegno nella promozione e valorizzazione di luoghi di lavoro caratterizzati da fiducia e rispetto, in cui tutte le persone interne ed esterne all'azienda possano dare il loro contributo.
 - Centralità e valore di tutte le sue persone, in qualsiasi ruolo e luogo esse operino, indipendentemente dal genere, età, etnia, credo religioso, abilità, orientamento affettivo e sessuale.
 - Mantenimento di luoghi di lavoro favorevoli ai principi di equità e inclusione delle diversità, che possano consentire a ognuno di esprimersi al massimo delle potenzialità, come impegno prioritario da sempre.

- ✚ **Rispetto e promozione dei diritti umani e le libertà fondamentali, principio sancito nel Codice Etico Marcolin**
 - *“Il Gruppo provvede affinché le proprie attività siano svolte nel pieno rispetto dei diritti degli individui e sostiene il continuo miglioramento delle condizioni sociali e sanitarie che costituiscono un fattore essenziale per lo sviluppo e la tutela dei diritti umani”.*
 - *“Il Gruppo si impegna a vigilare sui potenziali impatti negativi, diretti o indiretti, derivanti dallo svolgimento delle proprie attività al fine di prevenirli e, all'occorrenza, di porvi rimedio”.*
 - *“Il Gruppo rispetta e promuove la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, i principi del Global Compact delle Nazioni Unite, gli Women's Empowerment Principles dell'ONU e gli International Labour Standards (ILS) contemplati nelle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Il Gruppo, pertanto, sostiene, nell'ambito della propria sfera di influenza, i valori, i principi di libertà e i diritti fondamentali stabiliti dai suddetti testi”.*

- ✚ **Professionalità, responsabilità, valorizzazione e tutela delle risorse umane, principio sancito nel Codice Etico Marcolin**
 - *“Il Gruppo considera il principio di tutela del lavoratore quale valore primario e si impegna a tutelare il benessere psico-fisico delle proprie persone, ricercando un equilibrio tra le esigenze di lavoro e quelle personali e familiari e vietando qualsiasi comportamento violento o lesivo della dignità della persona”.*

- ✚ **Tutela delle discriminazioni e delle molestie e valorizzazione dell'inclusività, principio sancito nel Codice Etico Marcolin**
 - *“Il Gruppo non tollera alcuna condotta discriminatoria, né alcuna forma di molestia e/o di offesa personale. Il Gruppo si impegna, dunque, a fornire un ambiente di lavoro che escluda qualsiasi forma di discriminazione e di molestia relativa al genere, all'etnia, alla religione, alla nazionalità, all'età, all'orientamento affettivo e sessuale, all'abilità, alle idee politiche o ad altre caratteristiche personali non attinenti al lavoro; pertanto all'interno delle sue organizzazioni nel mondo assicura le stesse opportunità di ingresso e di crescita professionale a tutti”.*

- ✚ **Attenzione alle modalità di Comunicazione in azienda**

POLITICA PARITÀ DI GENERE

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 08/11/2023

- La comunicazione come strumento di grande potenza, caratterizzato da una trasversalità rispetto a ogni processo aziendale.
- Un ambiente lavorativo sicuro, equo e inclusivo si crea utilizzando immagini e linguaggi che riconoscano e riflettano la diversità e non siano veicolo di pregiudizi inconsci.
- La garanzia di una corretta equità e inclusione delle diversità, che ponga una forte attenzione non solo alle immagini e linguaggi utilizzati, ma anche agli strumenti di condivisione scelti in base alla tipologia di informazione da divulgare, in modo che possa essere compresa e condivisa da tutti i collaboratori e tutte le collaboratrici.
- L'importanza di una comunicazione inclusiva non si riflette solamente all'interno del contesto aziendale ma rappresenta una co-responsabilità da condividere con stakeholder e la comunità in cui l'azienda opera.

OBIETTIVI

Gli obiettivi e l'impegno della presente Politica Parità di Genere sono stati definiti dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, nel rispetto di quanto previsto dalla norma **UNI PdR 125:2022**.

Per garantirne l'efficacia e aderenza rispetto a un contesto aziendale, istituzionale, sociale in continua evoluzione, essa sarà oggetto di periodiche revisioni, verifiche e monitoraggi dei risultati attesi.

Gli obiettivi, puntualmente dettagliati all'interno del Piano Strategico riguardano le seguenti tematiche:

1. Selezione ed assunzione (recruitment):

- La fase di selezione rappresenta un processo cruciale per la crescita aziendale. Permette di arricchire il patrimonio aziendale attraverso l'inserimento di nuove risorse capaci di portare nuove e differenti competenze.
- Le diversità, se interpretate con una corretta chiave di lettura, rappresentano una fonte di sviluppo e di innovazione che si realizza mediante la valorizzazione di team di lavoro eterogenei.
- Marcolin S.p.A. adotta e promuove processi volti a garantire equilibrio in tutte le fasi di selezione, sulla base della valutazione di competenze oggettive, senza discriminazione e distinzione alcuna.

2. Gestione della carriera

- Lungo tutto il cammino condiviso in azienda, la persona deve sentirsi ingaggiata e valutata per le proprie competenze specifiche e per il modo in cui esprime la propria professionalità nella tensione al risultato.
- In questo senso, i piani di carriera, come le politiche di performance management, devono essere neutrali rispetto alle caratteristiche che connotano ciascuna risorsa.
- Marcolin S.p.A., tenendo fermi questi presupposti, applica un processo strutturato al fine di valutare ogni collaboratore e collaboratrice che si basi su criteri oggettivi, neutrali e inclusivi, tenendo in considerazione il principio di equità ed evitando che sulla base di valutazioni egualitarie si crei un mismatch valutativo.

3. Equità salariale

- Marcolin S.p.A. crede nell'apporto che ogni persona può dare con le proprie competenze e il proprio ruolo. Pertanto, punta ad adottare pratiche di remunerazione per garantire che collaboratori e collaboratrici di entrambi i generi possano ricevere una retribuzione equo per il lavoro svolto.
- L'equità salariale è oggetto di periodici controlli al fine di colmare eventuali gap e poter garantire l'equità a tutti i livelli organizzativi.
- Marcolin S.p.A. si impegna ad informare periodicamente collaboratori e collaboratrici delle politiche retributive adottate, anche con riferimento a benefit, premialità, programmi di welfare, rispondenti alle esigenze e all'unicità delle persone.

4. Genitorialità, cura

- Marcolin S.p.A. è da sempre attenta ad ascoltare e supportare collaboratrici e collaboratori negli importanti accadimenti di vita.

POLITICA PARITÀ DI GENERE

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 08/11/2023

- Per garantire un supporto concreto, Marcolin S.p.A. adotta processi di change management al fine di far agire al meglio e attivamente il ruolo di madre e padre a collaboratrici e collaboratori.
- Una forte attenzione viene data all'accompagnamento in questo duplice ruolo di professionista e genitore, mettendo in luce le nuove competenze acquisite diventando genitore e fondamentali per la crescita in azienda, favorendo un corretto equilibrio nella partecipazione alla vita lavorativa e vita personale delle singole persone.

5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- Marcolin S.p.A. ritiene che le politiche di work-life balance giochino un ruolo centrale nel determinare dinamiche di inclusione di tutte le diversità, poiché la persona necessita di trovare un sostegno all'interno dell'ambiente lavorativo rispondente ai propri bisogni, mediante agevolazioni e/o delle facilitazioni.
- Proprio in tal senso, Marcolin S.p.A., comprendendo l'importanza di un corretto equilibrio tra vita lavorativa e impegni extra-lavorativi, ha attivato azioni di work-life balance che meglio si adattano alle diverse esigenze di collaboratori e collaboratrici; da anni si è dotata di una piattaforma di flexible benefit, si attiva per agevolare l'accessibilità a servizi locali di carattere educativo a favore di collaboratori e collaboratrici con figli, servizi a supporto della sicurezza psicologica e programmi di assistenza sanitaria integrativa.

6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

- Marcolin S.p.A. si impegna a prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) nei luoghi di lavoro, promuovendo un ambiente di lavoro aperto, sicuro e trasparente nel quale tutti sono incoraggiati a porre domande quando sono incerti sul comportamento da tenere in una particolare situazione e a sentirsi a proprio agio nel sollevare questioni etiche.
- E' vigente una procedura, approvata e revisionata dal Comitato Integrity di Marcolin S.p.A. per la segnalazione anonima di situazioni di abuso a cui possono accedere tutti collaboratori e collaboratrici, periodicamente informati di tale possibilità.
- Tempo e risorse sono dedicate alla formazione e informazione continua a collaboratori e collaboratrici al fine di mantenere alta l'attenzione sulla tematica e creare un solido e duraturo cambio culturale.

Gli obiettivi, dettagliati all'interno del Piano Strategico, saranno oggetto di riesame annuale da parte dell'Alta Direzione e del Comitato Guida per accertarne la continua conformità ai requisiti dettati dalla normativa **UNI PdR 125:2022** e alle normative vigenti in materia di parità di genere.

Al fine di mantenere una costante adeguatezza agli obiettivi aziendali sulla parità di genere, verranno individuati e utilizzati indicatori misurabili, percorribili, pertinenti, confrontabili, in grado di guidare un reale cambiamento.

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA - DIFFUSIONE DELLA POLITICA DI GENERE

La Politica Parità di Genere viene portata a conoscenza di tutto il personale aziendale in modo che ogni persona, per le proprie attitudini, competenze e ruoli, possa contribuire attivamente e con maggiore consapevolezza al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Marcolin S.p.A., credendo nella forza della rete e delle alleanze, si impegna a comunicare il proprio impegno nel perseguire gli obiettivi dettati dalla **UNI PdR 125:2022** anche al di fuori della propria organizzazione, informando stakeholder, fornitori e tutta la rete di cui Marcolin S.p.A. fa parte.

La presente Politica Parità di Genere si integra con la Politica Qualità, rafforzando i principi nel Codice Etico di Marcolin S.p.A.