POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

© Il documento è di proprietà di La Manta Foods S.r.l. e ne è vietata, senza autorizzazione, ogni forma di riproduzione

La Manta Foods S.r.l. abbraccia con determinazione e impegno i principi fondamentali della diversità, dell'inclusione e della parità di genere, che costituiscono l'essenza stessa della sua identità aziendale. L'obiettivo primario è garantire il rispetto dei diritti, delle libertà e della dignità di ciascun individuo all'interno e all'esterno dell'azienda.

Al fine di formalizzare e rafforzare questo impegno, **La Manta Foods S.r.l.** istituisce un Sistema di Gestione che opera in piena conformità con la prassi UNI/PdR 125:2022, adottando un approccio che poggia saldamente sull'imparzialità e che non tollera alcuna forma di discriminazione. Questa politica non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

La *mission* è creare un ambiente di lavoro in cui ciascun membro del team si senta rispettato, valorizzato e libero di contribuire al massimo delle proprie capacità. Questo non solo accresce la fiducia tra i nostri dipendenti, ma migliora anche la percezione della nostra azienda da parte dei clienti e della società nel suo complesso. In questo contesto, la promozione della diversità in tutte le sue forme è un punto fermo. **La Manta Foods S.r.l.** riconosce che la diversità è una fonte di forza e innovazione e il nostro obiettivo è coglierne appieno le opportunità che ne derivano. Questo non solo contribuisce al benessere dei nostri dipendenti, ma genera anche un vantaggio competitivo che beneficia direttamente il nostro business. Tale politica ribadisce l'impegno dell'Azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- *Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;*
- *Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;*
- *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;*
- *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 e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);*
- *Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.*

L'impegno di **La Manta Foods S.r.l.** è volto a preservare il valore delle persone affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società. Questo si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione. A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere.

La presente politica, diffusa a tutto il personale e rivista annualmente, viene attuata tramite "piani di miglioramento" stabiliti dalla Direzione e verificati periodicamente nel loro stato di avanzamento.

Manta (CN), 15 Gennaio 2024 *La Direzione*

POLICY AZIENDALE PER LA PARITA' DI GENERE

SOMMARIO

1. SCOPO 2
2. REVISIONI 2
3. RIFERIMENTI 2
4. APPLICABILITÀ 2
5. RESPONSABILITÀ 2
6. POLICY E PRASSI PER LA PARITÀ DI GENERE 2
6.1 LINGUAGGIO 2
6.2 FORMAZIONE 2
6.3 SELEZIONE E ASSUNZIONE 2
6.4 GESTIONE DELLA CARRIERA 3
6.5 EQUITÀ SALARIALE E RETRIBUZIONE 3
6.6 GENITORIALITÀ E CURA DELLA FAMIGLIA 3
6.7 WORK-LIFE BALANCE 3
6.8 PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE E DIGITALE SUL LAVORO 4

© Il documento è di proprietà di La Manta Foods S.r.l. e ne è vietata, senza autorizzazione, ogni forma di riproduzione

1. SCOPO

La Manta Foods S.r.l. (nel seguito, "La Manta Foods" o "l'Azienda") adotta le seguenti policy e prassi volte al rispetto e al raggiungimento di principi, impegni e obiettivi stabiliti dall'organizzazione. Scopo della seguente policy è quello di definire le procedure e le prassi, a completamento della Politica per la Parità di Genere, previste dalla UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere.

2. REVISIONI

Revisione	Data	Note
1.0	15/01/2024	♦ Prima emissione

3. RIFERIMENTI

- UNI/PdR 125:2022 - Sistema di Gestione per la Parità di Genere

4. APPLICABILITÀ

La presente Policy è applicabile a tutto il personale di La Manta Foods e agli Stakeholders interni ed esterni che devono applicarla.

5. RESPONSABILITÀ

Il *Comitato Guida per la Parità di Genere* ha la responsabilità di presidiare, promuovere, monitorare e aggiornare i contenuti del presente documento.

6. POLICY E PRASSI PER LA PARITÀ DI GENERE

6.1 Linguaggio

È richiesto di utilizzare, a tutti i livelli, nella comunicazione sia interna che esterna, un linguaggio (scritto, parlato e gestuale), gentile, rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascuna persona e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto, prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.
È raccomandato, quando possibile, l'utilizzo di un linguaggio neutro.

6.2 Formazione

La formazione organizzata dall'Azienda è volta a garantire una partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, in modo da fornire opportunità di sviluppo in modo equilibrato tra uomini e donne, aumentare la partecipazione, prevenire le discriminazioni e migliorare il potenziale individuale.
Al fine di promuovere un comportamento inclusivo, la programmazione di percorsi di formazione, a tutti i livelli, è improntata seguendo i principi di inclusione e parità, compresi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

6.3 Selezione e Assunzione

Durante il processo di selezione e assunzione è garantito che siano applicate regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, a contattare in modo equo i profili candidati sul-

© Il documento è di proprietà di La Manta Foods S.r.l. e ne è vietata, senza autorizzazione, ogni forma di riproduzione

la base del genere, e a una descrizione neutra della mansione e del profilo. Il processo di ricerca deve essere neutrale ed inclusivo.
I candidati sono contattati, selezionati e assunti in base a curriculum professionale, competenze, qualifiche e attitudini, non in base al genere. Durante i colloqui non vengono effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

6.4 Gestione della carriera

L'avanzamento professionale garantisce non discriminazione e pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità e i livelli professionali.
La valutazione delle performance e la politica meritocratica sono basate esclusivamente sulle capacità e sul raggiungimento di obiettivi professionali.
La Manta Foods persegue il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni. È assicurato che le opportunità di carriera e i programmi per lo sviluppo professionale siano rivolti a tutto il personale.
È sostenuta la creazione e il mantenimento di un ambiente lavorativo che favorisca diversity e inclusion e tuteli il benessere psico-fisico del personale.
È prevista la gestione di attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli e ai passaggi di categoria o di qualifica, anche al fine di prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere eventualmente meno rappresentato.

6.5 Equità salariale e Retribuzione

La Manta Foods garantisce equità salariale e di retribuzione senza alcuna discriminazione, comprendendo stipendi, benefit, bonus e programmi di welfare.
Viene effettuato un monitoraggio attraverso gli indicatori che sono ritenuti rilevanti per la gestione della retribuzione, al fine di valutare se le politiche, i processi e le pratiche poste in essere dall'Azienda siano giusti, inclusivi, equi e trasparenti e non discriminatori per genere.
Viene svolta periodica informazione a tutto il personale in merito alle politiche retributive adottate in Azienda anche con riferimento a benefit e bonus.

6.6 Genitorialità e Cura della famiglia

È prevista l'adozione di iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli (maternità, paternità, assistenza agli anziani, etc.) allo sviluppo di carriera.
Sono predisposti programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es., flessibilità, smart working, supporto e formazione per il reinserimento).
Durante il congedo viene effettuata comunicazione circa eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro.

6.7 Work-Life balance

Sono predisposti programmi per favorire le pari opportunità ed è prevista la promozione e adozione di iniziative volte alla conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.
L'Azienda si impegna a garantire che le riunioni di lavoro e le attività formative cogenti siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale e che vi possa partecipare anche il personale part- time o con contratti di lavoro flessibili o discontinui e stagionali.
Per favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro e la rimozione di potenziali ostacoli (maternità, paternità, assistenza agli anziani, etc.) allo sviluppo di carriera, l'Azienda applica un piano di welfare e di work-life balance con procedure semplici e accessibili tramite contatto diretto con l'Ufficio Amministrazione-HR.

© Il documento è di proprietà di La Manta Foods S.r.l. e ne è vietata, senza autorizzazione, ogni forma di riproduzione

E' effettuata una revisione periodica delle esigenze di flessibilità del personale, con conseguente aggiornamento del piano di work-life balance.

6.8 Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale sul lavoro

La Manta Foods si impegna a implementare processi interni atti a identificare, approfondire e gestire ogni forma di abuso e di non inclusività e/o discriminazione.
L'Azienda comunica, mediante specifica informativa, a tutto il personale le modalità implementate per la segnalazione e la successiva gestione delle segnalazioni di casi di abuso, discriminazione e non inclusività riferibili all'attività lavorativa, vissute in azienda e fuori, garantendone e tutelandone la forma anonima.
Sono pianificate e attuate periodiche verifiche (survey) presso il personale relativamente al livello di soddisfazione e benessere sul luogo di lavoro e indagando se il personale abbia vissuto esperienze di qualche forma di abuso, di non inclusività e/o discriminazione (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di abuso o mancanza di rispetto).

***Manta (CN)**, 15 Gennaio 2024* *La Direzione*