

La Politica Parità di Genere UNI PDR 125:2022



SILGAN s'impegna per l'implementazione di un Sistema di Gestione che coinvolge l'attivazione delle seguenti aree: opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni; politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro; politiche di gestione dei processi aziendali. In particolare si propone di:

- Rispettare la legislazione vigente in materia di parità ed uguaglianza, rispetto del CCNL adottato e delle politiche del lavoro previste dalla normativa nazionale
- Garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, cultura, nazionalità, siano offerte pari opportunità nel processo di selezione, di carriera e trattamento economico
- Valutare e selezionare il personale secondo i principi di uguaglianza e pari opportunità
- Adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- Garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i nostri lavoratori, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali
- Favorire il colloquio continuo con la popolazione aziendale per monitorare la percezione dell'ambiente di lavoro e rilevando la percezione rispetto la parità di genere
- Diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità tra i dipendenti e i collaboratori assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità.
- Adottare condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e sostenere e valorizzare la genitorialità e cura
- Diffondere all'interno dell'organizzazione – sul sito aziendale - ed alle proprie parti interessate la politica coinvolgendo anche i principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile
- Adottare una strategia di rappresentanza aziendale equa e paritaria in eventi quali convegni, workshop, tavole rotonde o altri eventi
- Adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità
- Assegnare risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate al raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti
- Definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere
- Istituire un Comitato Guida con lo scopo di veicolare e sviluppare progetti Diversity, Equity & Inclusion
- Nominare il Diversity Manager con l'obiettivo di facilitare e favorire l'integrazione di ogni dipendente e collaboratore, indipendentemente dalla sua diversità

- *Adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità*
- *Relazionarsi in maniera corretta e trasparente con gli stakeholders*

In particolare gli impegni assunti sono incentrati sui seguenti temi:

➤ **Selezione ed assunzione (recruitment)**

La Direzione si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Il processo di selezione avviene utilizzando un linguaggio neutrale e senza tenere conto di razza, colore, origine nazionale, religione, etnia, sesso, identità di genere, età, disabilità, cittadinanza, stato di gravidanza, stato di veterano, stato militare, stato civile, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge. L'esame di ogni candidatura si baserà sui requisiti minimi indicati nella descrizione del lavoro, sull'esperienza complessiva, sulle prestazioni passate, sulle competenze, sulle credenziali e sulla buona reputazione generale nella posizione attuale. Le assunzioni avvengono nel rispetto del CCNL in uso aziendale e rispetto al mansionario in vigore.

➤ **Gestione della carriera**

Lo sviluppo del capitale umano è un punto importante e strategico per Sigan Closures. La Direzione in osservanza dei principi di non discriminazione, garantisce che a tutti i dipendenti vengano fornite le medesime opportunità di sviluppo, incentivi economici e carriera, indipendentemente dal genere, età, orientamento religioso, etnia, orientamento sessuale e disabilità, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali. Al fine di garantire processi di sviluppo delle carriere che tengano conto delle competenze tecniche e gestionali degli interessati, si avvale di valutazioni delle 3P (posizione, prestazione e potenziale) anche mediante bilanciamento nelle posizioni di leadership in relazione al settore e alle specifiche mansioni. La Direzione si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Al fine di valorizzare le proprie risorse, l'azienda organizza periodicamente percorsi formativi riguardanti la formazione generale o di base (normativa cogente, qualità, parità di genere, sicurezza, normativa volontaria applicabile e certificazione) e quella specialistica sui temi tecnici o di parità di genere che impattano sull'attività dell'organizzazione. La formazione è garantita a tutta la popolazione aziendale indipendentemente dal sesso inclusa quella sulla leadership.

➤ **Equità salariale**

La politica retributiva aziendale è incentrata sul rispetto di tutti i termini del contratto collettivo di lavoro applicabile e degli accordi sindacali vigenti, con riferimento a quanto previsto dalle tabelle retributive in vigore per i livelli di retribuzione e delle mansioni attribuite. Nel contratto devono essere specificati tutti gli elementi concordati (orario di lavoro, retribuzione lorda, livello di assunzione, etc). Sono inoltre previste forme retributive incentivanti per tutta la popolazione aziendale basata sul raggiungimento dei KPI aziendali, benefit e welfare aziendale

➤ **Genitorialità, cura**

L'organizzazione fornisce un supporto efficace alle madri e ai padri al fine di bilanciare il loro impegno lavorativo alle nuove esigenze emerse ed emergenti dalla nuova condizione di genitorialità.

La Silgan non intende costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità: sono previsti dei programmi di servizi e garantisce il mantenimento dei livelli salariali e del welfare.

➤ **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**

La Sigan si impegna a fornire al personale aziendale la possibilità di bilanciare il tempo dedicato alla vita e al lavoro, tenendo conto sia degli obiettivi aziendali che del benessere psicofisico dei dipendenti, attraverso l'adozione di misure specifiche che tuttavia tengono conto delle esigenze aziendali e consentendo loro di gestire il proprio tempo in modo autonomo.

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

La Sigan si impegna a contrastare qualsiasi forma di abuso fisico, verbale, digitale e comunque ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro. A tutti è richiesto di:

- *rispettare i diritti e la dignità di ogni persona*
- *accettare, promuovere e valorizzare la diversità a tutti i livelli e in tutti i contesti, contribuendo a instaurare sempre un clima di lavoro che promuova il confronto, la collaborazione, la partecipazione dell'altro, per la generazione di idee e soluzioni*
- *allenarsi a riconoscere e ad agire sui propri pregiudizi di cui si è consapevoli e meno consapevoli, in particolare nei rapporti con gli altri (es. colleghi, clienti, fornitori).*

Qualsiasi forma di violenza o abuso viene contrastata e chiunque ne avesse necessità la può segnalare utilizzando l'apposita procedura divulgata sui canali aziendali sia internamente che esternamente.

Sigan promuove il benessere organizzativo anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione e ad eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, fattori correlati al cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro.

SILGAN WHITE CAP ITALIA Srl
A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Gianpiero", written over the printed name and title.
LA DIREZIONE