

Principi

Serioplast riconosce la parità di genere come leva strategica per crescita, innovazione e sostenibilità. In linea con la UNI/PdR 125:2022, questa policy definisce l'impegno dell'azienda nel promuovere equità, inclusione e rispetto delle diversità, attraverso un ambiente di lavoro inclusivo, la prevenzione di stereotipi, pari opportunità di crescita e un sano equilibrio vita-lavoro.

Stakeholders

La policy si applica a tutto il personale Serioplast, indipendentemente da ruolo o livello, così come a collaboratori esterni, fornitori e partner. Il management ha un ruolo centrale nel promuovere la cultura della parità di genere, integrando pratiche inclusive nei processi aziendali, monitorando gli obiettivi e garantendo le risorse necessarie. Collaboratrici e collaboratori partecipano attivamente alla formazione, contribuiscono a un ambiente rispettoso e segnalano eventuali comportamenti non inclusivi. Le terze parti sono tenute a condividere e rispettare i principi della policy, adottando comportamenti coerenti e una comunicazione inclusiva in tutte le attività congiunte.

Impegno

Serioplast, al fine di creare di un ambiente di lavoro inclusivo e che rispetti la parità di genere si impegna a:

- Prevenire ogni forma di molestia, discriminazione o violenza sul luogo di lavoro, definendo chiare modalità di denuncia di eventuali eventi occorsi.
- Implementare azioni correttive basate sui risultati di monitoraggio e sulle segnalazioni raccolte attraverso canali dedicati.
- Garantire pari opportunità di accesso al lavoro, allo sviluppo professionale e alla formazione.
- Creare e promuovere pari opportunità di crescita personale e professionale, riconoscendo e valorizzando le competenze e i meriti, indipendentemente dal genere.
- Adottare politiche di mobilità interna e piani di successione che promuovano l'accesso equo a ruoli manageriali e decisionali, garantendo criteri di selezione trasparenti, inclusivi e gender-neutral.
- Comunicare in modo equo e inclusivo, utilizzando un linguaggio neutro e rispettoso, valorizzando la diversità dei generi e delle identità
- Garantire una comunicazione esterna equilibrata e inclusiva, che valorizzi la diversità, promuova il rispetto e superi stereotipi e rappresentazioni di genere distorte.
- Sensibilizzare i propri dipendenti nello schedare riunioni in intervalli orari adeguati al fine di permettere un corretto work-life balance, anche considerata la mansione svolta ed eventuali riduzioni di orario in essere.
- Monitorare indicatori chiave di performance (KPI) previsti dalla PdR 125 e definiti nell'ambito del contesto aziendale, tra cui l'equità retributiva (Gender Pay Gap) e tassi di promozione e sviluppo carriera,
- Garantire Formazione continua su cultura inclusiva e non discriminatoria, sviluppando percorsi formativi per garantire la parità di genere nei ruoli di leadership
- Sviluppare programmi di Work-life balance
- Assicurare pari rappresentanza di genere in eventi aziendali (fiere, convegni, interventi pubblici, formazione, ecc.).
- Tutelare la genitorialità di tutti i suoi collaboratori e collaboratrici, favorendo la comunicazione e la condivisione di informazioni, garantendo il recupero di eventuali corsi di formazione non effettuati durante il periodo di congedo.

Obiettivi

Nel triennio 2025-2027, Serioplast si impegna a:

- Ridurre il gender pay gap, in linea con i criteri della UNI/PdR 125:2022.
- Garantire una rappresentanza di genere equilibrata in eventi pubblici, formativi, panel e iniziative istituzionali;
- Rivedere linguaggi e immagini nei materiali di comunicazione interna ed esterna per assicurarne l'inclusività e la parità di rappresentazione;
- Assicurare che almeno il 90% del personale e del management partecipi annualmente a una formazione obbligatoria sulla parità di genere.
- Sviluppare un programma di welfare aziendale che includa misure a sostegno della genitorialità, promuovendo la conciliazione tra vita lavorativa e familiare per tutte le persone dipendenti.

The present document is assessed on a yearly basis by the competent functions during the Management Review or in case of any non conformity or incident on gender equality