POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

SUEDWOLLE GROUP ITALIA SPA promuove la parità di genere nell'ambito delle proprie attività.

Campo di applicazione

La presente politica definisce le misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo, con riferimento alle attività di:
Produzione e distribuzione di filati.
L'Azienda ha definito politiche per la parità di genere volte a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ogni persona si senta accolta e rispettata. La Direzione concretizza questo impegno attraverso un **comitato interno**, che vigila sull'attuazione della presente politica e sul raggiungimento degli obiettivi definiti nel piano strategico.
La presente politica è riesaminata annualmente dalla Direzione, con la partecipazione del Comitato per la Parità di Genere.
Per dare attuazione agli impegni della presente politica, la Direzione mette a disposizione del Comitato per la Parità di Genere **risorse economiche** adeguate al raggiungimento degli obiettivi definiti.
L'Azienda riconosce il valore di ogni persona e garantisce **pari opportunità e condizioni** a tutte le persone con cui intrattiene un rapporto di lavoro, indipendentemente dalla sua natura.
La nostra organizzazione ha stabilito linee guida per la **parità di genere** relativamente ad assunzione, salario, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento, pensionamento e non attua o sostiene azioni discriminanti per motivi di razza, di casta, di nazionalità, d'origine, di religione, di handicap, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età.
La nostra organizzazione ha stabilito linee guida in termini di parità di genere per tutto il personale, con modalità di crescita professionale ed un **avanzamento di carriera** equo ed imparziale, sono garantiti ad ogni dipendente pari opportunità e diritti, ogni scelta è dettata da un principio di merito e/o professionalità.
L'Azienda adotta linee guida per garantire a tutto il personale **pari opportunità di formazione**. La partecipazione ai corsi è definita sulla base di criteri di merito e delle esigenze di aggiornamento professionale obbligatorio derivanti da norme tecniche specifiche o da modifiche alla normativa applicabile. Resta ferma la libertà di ogni persona di partecipare a iniziative formative per accrescere il proprio bagaglio culturale e professionale.
La nostra organizzazione contrasta ogni forma di discriminazione (di razza, casta, nazionalità, origine, religione, handicap, sesso, orientamento sessuale, appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età);
La nostra organizzazione vieta qualsiasi forma di ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO e svolge attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;

La nostra organizzazione non permette **comportamenti**, inclusi gesti, linguaggio e/o contatto fisico, coercizione mentale, fisica, sessuale, abusi verbali, minacciosi e offensivi o volti allo sfruttamento.
L'Azienda mette a disposizione **strumenti di segnalazione** che consentono a ogni persona di esprimere la propria opinione, proporre miglioramenti e segnalare criticità in materia di parità di genere, anche in forma anonima, con tutela da eventuali ritorsioni.
L'Azienda informa e forma il personale per promuovere la **consapevolezza** e la sensibilizzazione sui temi della parità di genere.
In caso di reclami, **segnalazioni esterne** o altre segnalazioni in materia di parità di genere, l'Azienda garantisce verifiche da parte di un comitato non coinvolto nel processo oggetto della segnalazione, dotato delle risorse e degli strumenti necessari a svolgere gli accertamenti.
L'Azienda si impegna a garantire pari opportunità nell'**assunzione** e durante il percorso formativo e professionale di ogni persona, adottando criteri che non discriminino né penalizzino in base al genere e favoriscano la **conciliazione tra vita personale e lavorativa**.
In collaborazione con le organizzazioni sindacali, l'Azienda ha avviato il **Progetto di Welfare Aziendale (PWA), valido dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2027**. Il progetto pone al centro il benessere delle persone e mira a migliorare il clima aziendale e il benessere organizzativo, favorendo al contempo il coinvolgimento e la produttività.
Il progetto mira inoltre a ridurre il turnover, rafforzare la reputazione aziendale e accrescere la capacità di attrarre e trattenere i talenti.
L'Azienda si impegna a comunicare a tutte le parti interessate, attraverso i diversi canali disponibili, il proprio impegno per la parità di genere e per l'**empowerment femminile**.
L'Azienda si impegna a garantire il mantenimento degli eventuali **benefit previsti dal contratto di lavoro** anche durante i congedi di maternità e paternità. Si impegna inoltre a definire e applicare modalità di lavoro flessibile per favorire l'equilibrio tra vita personale e lavorativa.
L'Azienda garantisce un'equa rappresentanza di genere tra le persone che intervengono come relatrici e relatori nei **panel, nelle tavole rotonde, nei convegni e negli altri eventi**, anche di carattere scientifico.
La nostra organizzazione in riferimento alla **Mobilità Interna e Successione a Posizioni Manageriali** si impegna a:
Promuovere la crescita professionale delle risorse interne.
Assicurare pari opportunità di accesso a ruoli di responsabilità e sviluppo di carriera.
Favorire una cultura organizzativa inclusiva e meritocratica.
Prevenire ogni forma di discriminazione nelle fasi di selezione e promozione
L'organizzazione adotta un piano strutturato per garantire la continuità nella leadership e lo sviluppo dei futuri leader, attraverso l'identificazione e la preparazione di talenti interni adottando i seguenti criteri di selezione:
Competenze manageriali e tecniche comprovate.
Leadership inclusiva e capacità di gestione del cambiamento.
Valutazione delle performance, potenziale di crescita e soft skills.
Il Comitato per la Parità di Genere si impegna a sviluppare e monitorare un piano strategico che definisca gli indicatori applicabili all'organizzazione, i punti di forza e le aree di miglioramento, gli obiettivi, le azioni per raggiungere la parità di genere e i relativi percorsi formativi.

La nostra organizzazione al fine di assicurare sia ai dipendenti dell'azienda che agli stakeholder la possibilità di contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la parità di genere, ogni lavoratore può sporgere reclami e segnalazioni in relazione a fatti e incidenti rispetto ai temi della parità di genere, violazione politiche di selezione e assunzione, reclami rispetto ai temi, analisi eventuali meccanismi di whistle-blowing, incidenti o segnalazioni di violenze o sopraffazioni, KPI non in linea, verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di della UNI PDR 125/2022; Per questo motivo l'organizzazione ha designato come referente specifico, a cui poter rivolgersi, componenti del **Comitato Parità di Genere,** ed ha predisposto un **canale di segnalazioni anonime**; pertanto, chiunque può inviare eventuali comunicazioni inerenti il mancato rispetto delle tematiche di parità di genere.
L'Azienda riesamina costantemente le proprie attività e i propri servizi per ridurne gli impatti, in un'ottica di miglioramento continuo. A questo scopo valorizza i riscontri e le raccomandazioni delle parti interessate, privilegiando le migliori tecnologie disponibili ed economicamente praticabili.
Gli obiettivi, i traguardi e i programmi sono definiti e riesaminati durante i **riesami periodici della Direzione**.

Firma del Rappresentante Legale

