



POLITICA DI TAKA IN MATERIA DI DIVERSITA' E INCLUSIONE – D&I

10/01/2024

Approvato dal *Comitato D&I*

Data verifica: 09/01/2024



OGGETTO

Con il presente documento vengono definiti i principi e le linee guida di Diversità e Inclusione (di seguito D&I) di Taka Srl che hanno come scopo, quello di favorire l'integrazione e l'implementazione della cultura D&I nei processi e nell'agire quotidiano. Taka si è dotata in un Codice Etico e di un Report di sostenibilità, e diverse policy aziendali interne volte a garantire e tutelare i Diritti Umani, inoltre si impegna a garantire il benessere di tutte le persone che lavorano in azienda, e a migliorare le condizioni in cui essi operano, promuovendo in modo attivo la divulgazione dei principi previsti dalle norme nazionali e internazionali.

DEFINIZIONI

- Diversità: qualsiasi tipo di differenza esistente tra le persone (culturale, fisica, psicologica, ecc.); è la Presenza all'interno dell'azienda di forza lavoro eterogenea, che può riguardare l'età, il genere, le abilità, la cultura, l'orientamento sessuale così come quello religioso.
- Inclusione: opportunità di far sentire la propria voce e sviluppare un senso di appartenenza. Tutti hanno le stesse opportunità.

PRINCIPI GENERALI

Taka attribuisce una fondamentale importanza al proprio capitale umano e si impegna a garantire una gestione basata sul rispetto di determinati valori in particolare sui principi di correttezza, integrità e rispetto, per valorizzare e tutelare le proprie persone, sia nei rapporti interni, sia nelle relazioni con gli stakeholders. La promozione e la realizzazione di una cultura e di pratiche di D&I sono fondamentali per guidare e gestire il cambiamento e l'innovazione.

Taka adotta e crede fortemente nei seguenti principi

- *crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità e delle pari opportunità sotto tutti i profili; pertanto, sostiene il multiculturalismo in tutte le attività.*
- *promuove il valore delle persone senza distinzioni di origine sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale, adottando una gestione delle risorse umane volta a garantire uguali possibilità nell'accesso e nella crescita professionale.*
- *promuovere e favorire l'equità di trattamento a tutti i livelli professionali, favorendo lo sviluppo e la valorizzazione delle potenzialità delle singole persone.*
- *condannare e contrastare qualsiasi forma di molestia, di genere fisica, verbale o sessuale.*

Pertanto, La presente policy individua e definisce le finalità, gli obiettivi e le buone prassi adottate da Taka per incentivare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e aperto a tutte e tutti, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

DESTINATARI DELLA POLICY

La presente policy si applica a tutti i dipendenti, i collaboratori stabilmente inseriti nell'organizzazione e ai candidati che partecipano a un processo di selezione per l'ingresso in Taka Srl.

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La policy prevede l'adozione e l'attuazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso dei principi di pari opportunità, e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse, nonché a prevenire qualsiasi forma di discriminazione.

Taka ha adottato, in particolare, le seguenti misure e politiche interne:

- ✚ Cultura: Individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adozione delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre, la presenza di processi che favoriscono la mobilità interna e interdipartimentale al fine di meglio valorizzare una risorsa, favorire la job retention e prevenire eventuali casi di mobbing.
- ✚ Linguaggio: Utilizzo, sia all'interno che nella comunicazione all'esterno dell'organizzazione, di un linguaggio rispettoso e inclusivo in tutte le forme (verbale, formale e informale) e in tutti i mezzi (e-mail, chat), che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun/a lavoratore/lavoratrice.
- ✚ Formazione: Taka promuove la diversità e l'inclusione nel progettare ed erogare l'offerta formativa tecnica, manageriale e inclusa l'alta dirigenza, offrendo a tutto il personale percorsi di formazione professionale, senza alcuna discriminazione riferita ad elementi di diversità o stereotipi.
- ✚ Bilanciamento vita-lavoro: Sono adottate policy interne volte a favorire la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro per tutte le risorse, indipendentemente dal genere, dal rapporto contrattuale, etnia, religione, condizioni personali; Taka ritiene che la valorizzazione delle Diversità e la creazione di un contesto Inclusivo possa essere garantito dal riconoscimento di forme flessibili di organizzazione del lavoro – tenendo conto delle mansioni svolte, pertanto è attenta al principio di *work-life integration* di ogni persona.
- ✚ Genitorialità: Sono adottate iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi al maternity leave e allo sviluppo di carriera.
- ✚ Politiche HR: lo sviluppo professionale è promosso attraverso la valorizzazione del talento individuale attraverso appositi percorsi di crescita delle persone nel rispetto della diversità e dell'inclusione; questi percorsi sono aperti a tutte le persone, secondo logiche meritocratiche, tenendo conto del ruolo ricoperto, delle relative responsabilità, degli esiti dei processi di valutazione della prestazione, in coerenza con le esigenze aziendali.
- ✚ Politiche retributive: Taka adotta politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la gender equality al fine di aumentare pari opportunità di carriera e di successione a posizione apicali/manageriali garantendo sempre di più l'equilibrio di genere rispetto alle posizioni di responsabilità di strutture complesse. È assicurata la neutralità dei trattamenti retributivi (in misura fissa e variabile) rispetto a elementi di diversità.
- ✚ Comunicazione: Taka persegue, in tutte le proprie comunicazioni, la parità di genere, valorizza le diversità e supporta l'empowerment femminile. I processi di comunicazione interna, che si riferiscono a tutte quelle attività volte a coinvolgere le persone attraverso i canali istituzionali di Taka, fisici o digitali, tra le varie funzioni, hanno come obiettivo quello di garantire la diffusione di strategie inclusive per consolidare un modello organizzativo improntato al rispetto e alla valorizzazione delle diversità, diffondendo le iniziative D&I messe a disposizione da parte di Taka

POLITICHE DIVERSITY & INCLUSION

Per Taka la diversità è considerata come un valore aggiunto che va protetto e incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone; la diversità è fonte di arricchimento perché crea nuove idee moltiplica la possibilità di individuare soluzioni diverse: persone con esperienze, abilità e provenienti da culture diverse conferiscono un *plus* verso molteplici prospettive.

- ✚ Orientamento sessuale: Taka dà importanza al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi; l'azienda si impegna a contrastare la violenza di genere e adempiendo agli obblighi di legge ha scelto in tema di gestione delle segnalazioni di comportamenti illeciti, di adottare una piattaforma *ad hoc* per denunciare e segnalare condotte illecite e comportamenti non inclusivi.
- ✚ Generazioni a confronto: L'azienda riconosce e valorizza delle strategie volte allo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione; l'attenzione si focalizza su vari elementi: dall'età anagrafica e professionale dei lavoratori, sulla ricerca di metodi efficaci ed efficienti per il loro sviluppo, la considerazione di conoscenze competenze diverse in ambito sia di hard che soft skill.
- ✚ Disabilità: Taka riconosce le pari opportunità a tutto il personale indipendentemente dalle disabilità cognitive, motorie e sensoriali; pertanto, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l'inclusione e l'inserimento delle persone con disabilità, valorizzandone i talenti e le competenze.
- ✚ Interculturalità: richiamando i principi enunciati nel Codice Etico circa il valore che l'integrazione di culture e esperienze differenti esprime, l'azienda si impegna a favorire un sistema di culture diverse all'interno del proprio organico, promuovendo la visione interculturale aperta al confronto e incentrata alla cooperazione e organizzazione sociale, con l'obiettivo di far convivere persone con culture diverse.

MONITORAGGIO

Ai fini della verifica e del monitoraggio del livello di inclusione e pari opportunità nonché della percezione degli stessi all'interno dell'organizzazione è stato istituito uno specifico presidio D&I per segnalazioni di eventuali situazioni di discriminazione o molestie nonché di proposte e richieste di miglioramento. Inoltre, Taka si impegna a:

- effettuate specifiche survey interne e anonime;
- è a disposizione di tutti i dipendenti la piattaforma <https://private.mygovernance.it/mygovernance/auth/login> per segnalare e denunciare ogni forma discriminante, non inclusiva, di molestie e qualsiasi altro comportamento ritenuto scorretto e illecito;
- è presente un OdV interno ai sensi del D.lgs 231/01;
- pubblicare la presente policy nel sito internet taka-adhesives.it; essa sarà altresì diffusa internamente attraverso i canali istituzionali.