



# Policy sui diritti umani e sulla non discriminazione

Dicembre 2022

**Sisal** Responsible culture



# Indice dei contenuti

- 01 | Purpose e ambito di applicazione
- 02 | Strategia
- 03 | Il nostro approccio
- 04 | Statement
- 05 | Comportamenti
- 06 | Governance
- 07 | Responsabilità
- 08 | Impegno per la non discriminazione
- 09 | Contro la discriminazione e le molestie: cosa facciamo
- 10 | Definizioni

## Allegati

- A | Impegno per l'inclusione di genere
- B | Impegno per l'inclusione delle persone con disabilità

# 01 | Purpose e ambito di applicazione

Sisal opera in un contesto internazionale e multiculturale e considera la diversità un bene da valorizzare. Accogliere, dare valore alla diversità e creare un contesto in cui ognuno sia libero di esprimersi sono aspetti centrali della nostra cultura, cruciali per la crescita e il modo di fare impresa.

Questo significa non solo promuovere i principi di diversità, inclusione e parità di trattamento e opportunità ma anche impegnarsi per garantire il diritto a condizioni di lavoro rispettose della persona e della sua dignità:

- proteggendo l'integrità fisica e psicologica e l'individualità di ciascuno;
- opponendosi a tutte le forme di comportamento che si traducono in discriminazione in relazione a sesso, età, disabilità, nazionalità, orientamento sessuale, etnia, religione, opinioni politiche, e tutte le altre forme di diversità individuale, o che siano lesive della persona, delle sue convinzioni o preferenze, della sua libertà di espressione;
- proteggendo il diritto delle persone che lavorano con noi di formare o partecipare a organizzazioni per la difesa e la promozione dei loro interessi
- Rispettando il diritto delle persone di essere rappresentate, all'interno delle varie unità lavorative, da sindacati o da altre forme di rappresentanza elette in conformità alle legislazioni e alle prassi in vigore nei vari Paesi in cui operiamo.

In questa policy ci impegniamo e facciamo riferimento a tutti quei diritti che sono direttamente o no influenzati dal nostro operato:

- diritti umani di base (come ad esempio: orario di lavoro, salario equo, salario minimo, condizioni del luogo di lavoro, accessibilità per le persone con disabilità, tutela della maternità e della paternità, assenza di molestie, assenza di lavoro minorile, forzato/obbligatorio, assenza di traffico di esseri umani);
- diritti relativi alla salute e alla sicurezza;
- diritto alla non discriminazione;
- diritto alla privacy e alla protezione dei dati personali;
- diritto di espressione.

## Ambito di applicazione

Questa policy si applica a tutti i dipendenti di Sisal, qualunque sia il Paese in cui lavorano e lo statuto contrattuale adottato.

Nell'attuare a livello locale quanto previsto dalle nostre policy, prevalgono i quadri normativi nazionali e sovranazionali, nonché le prassi culturali in uso se migliorative.

## Principi di riferimento

Questa policy è definita coerentemente con:

- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises
- Universal Declaration of Human Rights
- International Covenant on Civil and Political Rights
- International Covenant on Social, Economic and Cultural Rights
- United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights
- United Nations Global Compact Principles
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- Global Network Initiative Principles

# 02 | Strategia

**“Sisal vuole essere l'azienda dove tutti contribuiscono alla crescita e all'innovazione perché liberi di essere se stessi nell'esprimere le proprie potenzialità.”**

*Diversity, Equity & Inclusion Guidelines*

Sisal promuove e valorizza la diversità e dialoga con tutte le generazioni e culture, nella convinzione che la diversità sia una risorsa che ci rende più forti nelle sfide e un'opportunità di arricchimento.

Diversità, Equità e Inclusione (DEI) per noi di Sisal sono valori fondanti e parte integrante della nostra strategia di Sostenibilità. Abbiamo definito alcuni obiettivi strategici su cui concentrarci per affermare con ancora maggior vigore il valore dell'inclusione, della diversità e dell'equità.

Crediamo che la piena espressione delle nostre diversità ci consenta di gestire con maggior flessibilità i cambiamenti, sempre pronti a trasformare quello che facciamo e come lo facciamo. La nostra diversità ci consente di mantenere gli standard di innovazione che ci hanno contraddistinto fino ad oggi.

Abbiamo lavorato, e continuiamo a farlo, sulla nostra cultura per massimizzare l'impatto positivo dell'azienda ma anche quello della singola persona. Crediamo infatti che per fare davvero la differenza, per le persone di Sisal e per la Società, occorra una responsabilità personale di ciascuno.

Lavorare sulla nostra cultura significa lavorare perché tutti si sentano connessi e partecipino alla realizzazione dei nostri obiettivi di Equity, Inclusion, Diversity e Anti-Discrimination.

## Diversity & Inclusion: Obiettivi strategici

### Raggiungere la parità di genere a tutti i livelli

Sisal intende garantire una rappresentazione bilanciata dei generi a tutti i livelli dell'organizzazione: professional, middle management, C-level. È un percorso di medio termine. Misuriamo costantemente le nostre azioni e i nostri risultati utilizzando tutte le leve disponibili: talent acquisition, career, accelerazione nello sviluppo delle competenze, creazione delle condizioni migliori e realmente eque per la performance.

### Azzerare il gender gap

Sisal agisce proattivamente, nell'ambito delle politiche retributive e di promozione, per chiudere il divario retributivo e di crescita professionale tra uomini e donne a parità di ruolo e performance anche attraverso un monitoraggio periodico trimestrale degli indicatori di gender gap per favorire i processi decisionali.

# 03 | Il nostro approccio

In Sisal lavoriamo su più piani per prevenire e/o gestire qualunque forma di discriminazione e violazione dei diritti umani: Cultura e comunicazione, Processi e obiettivi, Monitoraggio e analisi, Ascolto e Tolleranza Zero.

Questa policy descrive l'insieme di azioni che abbiamo messo in atto e che tutti siamo chiamati a sostenere per avere un ambiente di lavoro realmente inclusivo, da cui è bandita qualunque forma di discriminazione e molestia.

## 01 | Cultura e comunicazione

Programmi di formazione e iniziative di sensibilizzazione dedicate a tutta la popolazione aziendale per sostenere e diffondere la cultura dell'inclusione e generare consapevolezza circa pregiudizi e automatismi, comportamenti discriminatori. Comunicazione e informazione continuativa attraverso canali accessibili a tutti (es. Intranet aziendale).

## 02 | Processi e obiettivi

Abbiamo ridisegnato i processi di Human Resources per i candidati e le persone di Sisal per garantire pari opportunità sempre. Gli obiettivi di DEI sono inseriti nel piano strategico e nel sistema di obiettivi individuali dei manager (MBO).

## 03 | Monitoraggio e analisi

Monitoriamo periodicamente il raggiungimento degli obiettivi che ci siamo dati e l'aderenza dei comportamenti alle policy che abbiamo definito. Analizziamo la composizione delle persone di Sisal per riconoscere tratti e community e disegnare servizi e proposte mirate. Intercettiamo e gestiamo i rischi di discriminazione e violazione dei diritti umani.

## 04 | Ascolto

Abbiamo istituito canali dedicati per l'ascolto (come il *whistleblowing*, *survey periodiche* (es. *DEI Index*, *eNPE*, *Culture survey*) ma, nella consapevolezza che l'assenza di segnalazioni non significa che va tutto bene, agiamo proattivamente per cogliere i bisogni specifici e le situazioni di rischio potenziale. Ognuno di noi, e i manager in primis, si deve fare portavoce di istanze e bisogni che rendano Sisal sempre più inclusiva.

## 05 | Tolleranza zero

Mancato rispetto dei Diritti Umani, Discriminazioni e Molestie sul lavoro hanno una caratteristica comune: sono illegali. E sono subdole. Talvolta, mettiamo in atto forme di discriminazione senza esserne consapevoli, agiamo guidati da paradigmi di comportamento e pregiudizi fortemente radicati nel nostro inconscio, spesso legati ad automatismi appresi e reiterati. Senza arrivare a forme gravi di molestia, come quella sessuale, un contesto professionale è molesto quando comportamenti, azioni e parole mettono a disagio una o più persone. E noi in Sisal lavoriamo proattivamente per prevenire i rischi di discriminazione, di qualunque forma e gravità e per gestire i casi di comportamenti e le situazioni discriminatorie.

# 04 | Statement

Le nostre *Diversity, Equity & Inclusion Guidelines* definiscono che tipo di organizzazione intendiamo essere.

Noi di Sisal vogliamo:

- **Creare** un ambiente di lavoro inclusivo che abbracci ogni identità di genere, generazione, cultura e abilità, e che rispetti il contributo di ciascuno
- **Valorizzare** ogni identità di genere, generazione, cultura e abilità, incoraggiando la collaborazione per una crescita responsabile
- **Contrastare** comportamenti e linguaggi irrispettosi, discriminanti o svalutanti che danneggino lo spirito che ci unisce
- **Coinvolgere** tutte le nostre persone affinché ognuno si senta parte di questo percorso

**Creare  
valore  
dando  
valore  
alle  
diversità**

Il rispetto della diversità e delle pari opportunità e la prevenzione di ogni forma di discriminazione sono principi che Sisal si impegna a garantire in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di assunzione alla definizione della remunerazione, alle opportunità di crescita professionale, fino alla conclusione del rapporto di lavoro.

“La nostra mission DEI: accettare e supportare ogni individuo, valorizzando l’identità di genere, generazione, cultura e abilità, perché l’unico modo di creare valore è costruire insieme un ambiente di lavoro accogliente, inclusivo, equo, attento e rispettoso delle persone.”

*Diversity, Equity & Inclusion Guidelines*

# 05 | Comportamenti

## 01 | Comprendere, rispettare e valorizzare ogni identità

- Riconoscendo i propri pregiudizi e quelli degli altri
- Creando un ambiente di lavoro dove ognuno si senta al sicuro e libero di potersi esprimere
- Ascoltando attivamente, promuovendo il dialogo e il confronto aperto
- Usando un linguaggio, scritto e parlato, rispettoso ed attento
- Valorizzando e riconoscendo la forza della diversità di idee, opinioni e punti di vista come leve di accelerazione

## 02 | Promuoviamo l'inclusione e l'integrazione di ogni identità

- Promuovendo il contributo di ognuno e incentivando la partecipazione attiva
- Identificando e premiando chi dimostra comportamenti inclusivi
- Incoraggiando il lavoro in team interfunzionali
- Promuovendo il pieno ingaggio del top management
- Supportando la crescita dei colleghi attraverso decisioni mirate allo sviluppo professionale, personale e del team, tenendo in considerazione talento e desideri
- Offrendo percorsi di mentorship e coaching

## 03 | Lavoriamo per promuovere il cambiamento

- Essendo tutti noi promotori e agenti del cambiamento
- Contrastando i comportamenti non in linea con quelli desiderati
- Gestendo il conflitto in modo costruttivo
- Bloccando ed evitando pettegolezzi
- Misurando costantemente il progresso e i successi

*Diversity, Equity & Inclusion Guidelines*

# 06 | Governance

Riconoscere il valore della diversità, al nostro interno e con i nostri stakeholder esterni, significa per noi agire proattivamente e governare l'evoluzione delle nostre politiche e dei nostri programmi di Inclusion & Anti-Discrimination anche per cogliere tutte le opportunità e le potenzialità attuali e future.

## 1 | Leadership Team

I temi di DEI sono una componente importante della Corporate Strategy di Sisal.

Sono responsabilità del Top Management:

- La declinazione della strategia e degli obiettivi di medio e lungo termine di Inclusion & Anti-Discrimination all'interno del piano strategico aziendale, anche in coerenza con il framework ESG adottato;
- La definizione e attuazione di programmi e iniziative per la creazione di un ambiente sempre più inclusivo;
- La riduzione dei rischi di *unconscious bias* nel modo di operare di Sisal, sia verso e con le proprie persone, sia verso e con stakeholders esterni;
- La gestione tempestiva e rigorosa di tutti quei comportamenti che non sono coerenti con quanto previsto e desiderato in termini di DEI.

## 2 | Risorse Umane

È responsabilità del team HR:

- Monitorare con frequenza trimestrale l'andamento degli indicatori di Gender Pay Gap e realizzare tutte le azioni volte a creare equità e cultura su tutti i temi di DEI.

## 3 | Compliance

È responsabilità del team di Compliance

- Verificare la diffusione e corretta adozione delle policy di Sisal in materia di DEI.

## 4 | Inclusion Team

Nel 2021 abbiamo scelto di rendere concreto il nostro impegno a rafforzare la cultura dell'inclusione e della diversità, sia all'interno che all'esterno del Gruppo creando l'Inclusion Team.

L'Inclusion Team è un organismo a partecipazione volontaria, ne fanno parte manager C-level, manager e professional espressione di tutte le realtà aziendali. La mission dell'Inclusion Team è quella di promuovere l'inclusione e la diversità in tutte le forme.

Sono responsabilità dell'Inclusion Team:

- Mantenere un canale di ascolto attivo sul tema attraverso survey, focus group, interviste;
- Definire una visione chiara che, in linea e sinergia con quella del business, consenta a Sisal di raggiungere livelli di eccellenza sul fronte della DEI;
- Definire e attuare iniziative, programmi e progetti sulla diversity;
- Valutare periodicamente le politiche e iniziative interne con il supporto del Team HR
- Aumentare la visibilità e portare la voce delle comunità sotto-rappresentate in Sisal
- Si fa garante della rappresentanza di tutte le diversità e della libera associazione

# 07 | Responsabilità

Abbiamo la responsabilità di mettere in pratica i nostri impegni su DEI ogni giorno. Tutti. Ognuno di noi è chiamato a fare la sua parte per creare e mantenere un ambiente realmente inclusivo.

## 1 | Tutti

Ci aspettiamo che tutte le persone di Sisal:

- Trattino ciascun individuo con rispetto;
- Contribuiscano a creare un ambiente inclusivo e libero da discriminazioni e/o molestie di qualsiasi tipo e dove tutti sono accolti, apprezzati, rispettati e ascoltati;
- Agiscano da *role model* mostrando nei comportamenti e nelle azioni quotidiani cosa significa accogliere e valorizzare la diversità;
- Diano un sostegno concreto all'attuazione dei programmi e delle iniziative DEI;
- Dedichino del tempo a conoscere e approfondire i temi dell'inclusione e della diversità;
- Accolgano idee e prospettive diverse dalla propria;
- Parlino in modo aperto se osservano comportamenti in contrasto con quanto indicato dalla presente policy e/o comunque lesive della dignità della persona.

## 2 | Managers

Ci aspettiamo che i nostri manager:

- Creino e sostengano un ambiente di lavoro inclusivo dove il contributo unico di ciascuno è riconosciuto;
- Agiscano da *role model* mostrando nelle azioni e decisioni quotidiane cosa significa riconoscere e apprezzare merito e talento, indipendentemente da chi lo esprime;
- Condividano e promuovano, internamente ed esternamente, il nostro approccio di inclusione e valorizzazione delle diversità;
- Restino in ascolto, per cogliere le necessità anche inesprese e agire in tutti quei casi in cui si ravvisa un disallineamento o una violazione nei comportamenti rispetto a quanto espresso in questa Policy;
- Offrano uno spazio sicuro perché ciascuno si senta libero di confrontarsi, esprimere le proprie idee, condividere le proprie preoccupazioni.

## 3 | Human Resources

Ci aspettiamo che il team HR:

- Garantisca che l'inclusione e la diversità siano pienamente integrate in tutti i processi, le politiche e le procedure delle risorse umane.
- Attui un processo di Talent Acquisition equo e inclusivo in ogni sua fase, dalla descrizione della posizione alla gestione dei colloqui;
- Attui un processo di Career Management che riconosca e valorizzi performance, esperienze e competenze in termini di promozioni, politiche retributive, sviluppo e formazione indipendentemente dalle caratteristiche delle persone;
- Monitori continuamente che processi, procedure e regole vengano attuate nel rispetto dei principi di DEI e ne misuri gli indicatori;
- Promuova cultura e comportamenti inclusivi.

# 08 | Impegno per la non discriminazione

Le molestie, di qualunque forma e tipo, sono una forma di discriminazione e in Sisal le combattiamo pro-attivamente. Questa policy vuole prevenire e combattere molestie, violenza e discriminazioni sul lavoro.

Non tolleriamo illegalità, molestie, discriminazioni, qualunque sia la forma e chiunque sia il soggetto coinvolto.

Quando parliamo di molestie intendiamo riferirci al *workplace in senso lato* e dunque a tutti gli spazi pubblici e privati, fisici e virtuali in cui il lavoro viene svolto.

Vogliamo che ciascuna persona in Sisal interpreti e agisca i nostri valori, che tutti siano trattati con dignità e rispetto

## 01 | Molestie fisiche

Parliamo di molestie fisiche quando:

- uno o più dipendenti subiscono abusi, minacce e/o umiliazioni nello svolgimento del loro lavoro;
- uno o più dipendenti si sentono fisicamente attaccati o minacciati o, in circostanze estreme, aggrediti nello svolgimento del loro lavoro.

## 02 | Molestie sessuali

Parliamo di molestia sessuale quando vengono adottati comportamenti contro una persona per via di genere, sessualità, orientamento sessuale, autodeterminazione di genere, identità di genere o espressione di genere. A titolo di esempio sono considerate molestie sessuali:

- Sollecitazione, allusioni o avance sessuali fatte da chi si trova in posizione di conferire, concedere o negare un vantaggio, un'opportunità o una promozione (c.d. "molestia sessuale quid-pro-quo" ossia "questo per quello")
- Sollecitazione, allusione o avance sessuali fatte da chi dovrebbe ragionevolmente sapere che la sollecitazione o l'avance è sgradita

Le molestie sessuali possono essere esplicite o implicite.

## 03 | Molestie psicologiche

Parliamo di molestia psicologica in tutte quelle situazioni in cui vengono adottati comportamenti che sminuiscono e offendono la persona a livello personale e/o professionale. Sono forme di molestia psicologica, ad esempio: isolare o negare la presenza, sminuire o banalizzare i pensieri, screditare o diffondere voci, confrontare con altri, abusare verbalmente, minacciare fisicamente, ostacolare le prestazioni.

## 04 | Molestie discriminatorie

Parliamo di molestia discriminatoria quando vengono messi a rischio e/o esplicitamente contraddetti i principi di Inclusione ed equità nei processi e nelle decisioni inerenti assunzioni, promozioni, compensi, sviluppo, formazione e tutti gli altri termini e condizioni di lavoro, che devono essere attuati senza riguardo a età, razza/etnia, colore, sesso, nazionalità, religione, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere o espressione, orientamento politico, o qualsiasi altro motivo di discriminazione contemplato dalle leggi dei paesi in cui Sisal opera.

## 05 | Molestie verbali

Parliamo di molestia verbale quando i comportamenti verbali non sono rispettosi della dignità e diversità dell'individuo e risultano sgradevoli e offensivi nei contenuti e nei modi.

## 6 | Cyberbullismo

Parliamo di cyberbullismo quando le molestie si verificano su dispositivi e piattaforme digitali come telefoni cellulari, computer e tablet, social aziendali e non: SMS, e-mail, messaggistica istantanea e app oppure online su social media, forum o community in cui le persone possono visualizzare, partecipare o condividere contenuti. Il cyberbullismo include l'invio, la pubblicazione o la condivisione di contenuti negativi, dannosi, falsi o meschini su una persona ivi incluse le informazioni personali e private.

# 09 | Contro la discriminazione e le molestie: cosa facciamo

Aprirsi alla diversità richiede flessibilità, responsabilità, fiducia e coraggio. Mentre le similitudini servono a confermare ciò che già c'è e che già sappiamo, la diversità è la condizione per generare qualcosa di nuovo.

In questo percorso che abbiamo scelto, può capitare che qualcosa vada storto e che non funzioni come ci aspettiamo.

È responsabilità di ciascuno di noi contribuire a costruire un ambiente inclusivo.

Se hai qualche dubbio su come comportarti o su come interpretare il comportamento di altri: **fermati, pensa e chiedi.**

Trovi qui le opzioni che hai per confrontarti e chiedere un supporto.

Sisal si impegna a prendere in considerazione e dare seguito ad ogni segnalazione, qualunque sia il canale scelto per effettuarla.

## 01 | Fare la cosa giusta

È responsabilità di ciascuno di noi

- fare le cose giuste per garantire un ambiente di lavoro in cui molestie e discriminazioni di alcun tipo sono bandite
- parlare apertamente quando si assiste a comportamenti inaccettabili senza temere ritorsioni

## 02 | Speak-up culture

Se osservi, sospetti o subisci comportamenti che ti appaiono o senti inaccettabili, faccelo sapere. Puoi parlarne con il tuo manager, con le Risorse Umane o, se preferisci e ti senti più a tuo agio - puoi utilizzare la nostra piattaforma di Whistleblowing dedicata a raccogliere e gestire queste segnalazioni.

Tratteremo con discrezione e riservatezza ogni tua segnalazione. Se preferisci puoi mantenere l'anonimato. Ci aspettiamo segnalazioni fatte sempre in buona fede.

## 03 | Approfondire

Andiamo a fondo di ogni segnalazione. Per farlo ci servono dettagli sul comportamento o sui comportamenti che hai osservato o subito, sulle persone coinvolte, su tempi, luoghi e modalità, altre persone presenti.

## 04 | Tolleranza zero

Abbiamo un modo solo in Sisal per trattare molestie e discriminazioni di qualunque specie: non le tolleriamo.

# 10 | Definizioni

Le parole di questa policy::

## Discriminazione

Trattamento iniquo o pregiudizievole di individui o gruppi sulla base di:

- Età
- Razza
- Nazionalità
- Etnia
- Genere
- Identità di genere
- Espressione di genere
- Disabilità
- Orientamento religioso
- Orientamento sessuale
- Estrazione sociale
- Stato civile
- Affiliazione politica

La discriminazione, intenzionale o meno, ha l'effetto di impedire o limitare l'accesso a opportunità, benefici o vantaggi che sono disponibili per altri membri della società, normalmente identificati come *la maggioranza*.

Non è una pratica discriminatoria adottare o attuare programmi speciali volti ad alleviare le difficoltà e/o lo svantaggio economico, o ad assistere persone o gruppi svantaggiati (le cosiddette *minoranze*) a raggiungere o tentare di realizzare pari opportunità, o che possa contribuire all'eliminazione dell'infrazione dei diritti umani.

## Diversità

Quando parliamo di diversità, ci riferiamo a un mix equilibrato di persone diverse per età, identità ed espressione di genere, una gamma di origini sociali ed etniche, nazionalità, posizione sociale, stato di salute, religione e credenze, orientamento sessuale e identità, presenti in un gruppo o in un'organizzazione come Sisal. Riconoscere le nostre diversità e, rispettarle è il primo passo per la creazione di un ambiente di lavoro capace di valorizzare le diversità.

## Equity vs Equality

Equity significa riconoscere la dignità e il valore di ogni persona e assicurare che ciascuna fruisca di pari diritti e opportunità senza discriminazioni. Equity non significa trattare le persone allo stesso modo (equality) senza tener conto delle differenze individuali.

L'equity riconosce che ogni persona ha circostanze diverse e alloca esattamente le risorse e le opportunità necessarie per raggiungere un uguale risultato.

Per noi significa che tutti i dipendenti e i candidati devono avere pari opportunità in termini di:

- Accesso e sviluppo indipendentemente dal background individuale
- Realizzazione del proprio potenziale e valorizzazione delle competenze ed expertise

## Inclusione

È la creazione di un clima di comprensione e di rispetto reciproco della dignità e del valore di ciascuno, affinché ognuno si senta parte della comunità e possa contribuire pienamente allo sviluppo e al benessere della stessa.

L'inclusione definisce il modo con cui vogliamo essere, i comportamenti che vogliamo attuare consapevolmente in ogni processo e decisione aziendale. Inclusione significa creare connessioni tra tutti e con i valori di Sisal.

## Pregiudizi (*bias*)

Sono tutte quelle forme, spesso inconsce, di pre-giudizio e automatismo dei comportamenti che generano forme di discriminazione e disparità di opportunità.

Allegati

A| Impegno per l'inclusione di genere

B| Impegno per l'inclusione delle persone con disabilità

## A | Impegno per l'inclusione di genere

Nell'ambito delle politiche di DEI, Sisal ha definito un commitment e degli obiettivi specifici relativamente alla Gender Equality per migliorare l'uguaglianza e l'equilibrio di genere:

- Zero Gender Pay gap
- Maggiore presenza delle donne in posizioni manageriali

Sisal ha conseguito nel 2021 la Certificazione Gender Equality con il Winning Woman Institute. E il percorso continua!



### 01 | Women Empowerment

Dal 2016 è attiva la community **Wise Woman in Sisal Experience** che valorizza il ruolo e il contributo delle donne in azienda anche attraverso programmi di sviluppo delle competenze di leadership e iniziative di coaching.

### 03 | Cultura

Coinvolgiamo tutte le persone di Sisal in iniziative e programmi di sensibilizzazione alle tematiche di diversity, all'inclusione e alla collaborazione.

### 05 | Flessibilità

Sisal mette a disposizione soluzioni di flessibilità del lavoro per consentire alle donne un sempre migliore accesso alle opportunità professionali.

### 07 | Migliorare la parità di genere nel Management

Sisal persegue l'obiettivo di migliorare significativamente il gender balance nelle posizioni manageriali sia attraverso le politiche di talent acquisition sia attraverso i processi di career che valorizzano merito, competenze e performance delle donne. Questo obiettivo include anche il Top Management per una piena partecipazione delle donne ai processi decisionali e di guida.

### 02 | Attrazione dei talenti

Aumentiamo le assunzioni al femminile per tutti le aree organizzative e per tutti i livelli: C-level, manager, professional anche in accordo con gli obiettivi di gruppo e talent acquisition.

### 04 | Soluzioni a supporto delle famiglie e della genitorialità

Sono attivi e si evolvono e arricchiscono nel tempo servizi a supporto delle neo-mamme, dei neo-papà e della genitorialità in generale per favorire l'equilibrio famiglia-lavoro e per favorire un sereno rientro al lavoro.

### 06 | Monitoraggio del divario retributivo

Monitoriamo periodicamente il divario retributivo tra uomini e donne a parità di ruolo e definiamo le azioni e le decisioni da prendere per azzerare questo divario.

### 08 | Comunicazione esterna

Sisal ha adottato criteri di gender equality anche nella gestione delle relazioni e comunicazioni verso l'esterno dando visibilità, rappresentazione e voce alle competenze e alla professionalità delle donne Sisal.

## B | Impegno per l'inclusione delle persone con disabilità

Le politiche e i programmi di inclusione di Sisal sono disegnati e messi in atto per far sì che anche le categorie sotto-rappresentate abbiano accesso a tutte le opportunità e possano realizzarsi pienamente dal punto di vista professionale.

Vogliamo che le persone con disabilità cognitiva e fisica abbiano pieno accesso a queste opportunità e attuino programmi e azioni per diventare sempre più capaci di riconoscere e valorizzare il talento di ciascuno.

### 01 | Inclusion team

L'Inclusion Team resta aperto per accogliere le istanze e la partecipazione delle persone con disabilità, anche per poter disegnare e realizzare programmi e iniziative che rendano sempre più inclusivo e accessibile l'ambiente di lavoro.

### 03 | Accessibilità

Creiamo le condizioni per lavorare in autonomia: la persona con disabilità trova in Sisal un partner attivo nel rimuovere ostacoli e trovare soluzioni per potersi realizzare pienamente dal punto di vista professionale.

### 05 | Advocacy

Vogliamo usare la nostra voce: vogliamo contribuire con la nostra voce a sensibilizzare la società in senso lato verso l'inclusione delle persone disabili e delle loro famiglie.

### 02 | Attrazione dei talenti & Carriere

La discriminazione sulla base della disabilità, fisica o cognitiva, non è tollerata al pari delle altre forme di discriminazione.

Abbiamo reso l'ambiente di lavoro accessibile per poter attrarre, trattenere e sviluppare le persone con disabilità.

### 04 | Procurement

Nei processi di acquisto teniamo conto delle caratteristiche che devono avere servizi, facilities e strumenti per garantire la piena accessibilità, fruibilità o adoption a tutti.

