



## Parità di genere, diversità e inclusione.

### 1. Premesse

Come da cultura aziendale sull'argomento, viene divulgato il presente documento informativo in materia di parità di genere, diversità e inclusione, al fine di condividere con tutto il personale aziendale l'impegno di LifeScan sulla materia.

### 2. Quadro normativo sulla parità di genere

Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni a livello internazionale agli interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività. Come sottolineato dalla Commissione Europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, finora nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomini e donne: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals- SDGs) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. In particolare, l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, così come l'eliminazione di pratiche quali i matrimoni precoci o forzati e le mutilazioni genitali. L'Obiettivo punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici. L'Obiettivo è declinato in nove target, gli ultimi tre dei quali sono riferiti agli strumenti di attuazione.

Nell'indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'European Institute for Gender Equality (EIGE), l'Italia ha ottenuto un punteggio inferiore alla media dell'UE. Le disuguaglianze di genere in Italia sono più marcate nei settori del potere, del tempo libero e della conoscenza. La centralità delle azioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano, infatti, individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le sei missioni che lo compongono. Concretamente, le misure previste dal PNRR in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso: 1. interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile; 2. interventi indiretti o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento

dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali che nel PNRR si ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile.

La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace. Garantire alle donne e alle ragazze parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, promuoverà economie sostenibili, di cui potranno beneficiare le società e l'umanità intera.

La certificazione secondo la UNI/PdR 125:2022 supporta le organizzazioni nel promuovere la parità di genere, migliorando e valorizzando le performance individuali e organizzative, facendo emergere le varietà delle caratteristiche personali e professionali al fine di una riproposta e attualizzazione dell'economia e competitività aziendale. LifeScan ha previsto tra gli obiettivi del 2024 di ottenere la certificazione secondo la UNI/PdR 125:2022 del proprio sistema di gestione per la parità di genere.

La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni, con l'obiettivo di colmare eventuali gap esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

### 3. La Politica di LifeScan sulla parità di genere, la diversità e l'inclusione.

LifeScan ha adottato apposita politica per Diversità, equità e inclusione. Lo scopo di questa politica è quello, tra l'altro, di sostenere la visione di LifeScan di massimizzare il potere di Diversità, Equità e Inclusione per ottenere risultati aziendali superiori e un vantaggio competitivo sostenibile in un mercato globale dinamico.

LifeScan promuove culture inclusive che abbracciano le differenze e somiglianze per guidare l'innovazione e accelerare la crescita. LifeScan riconosce e celebra il contributo che ogni individuo apporta al nostro ambiente di lavoro e apprezza il valore di attrarre e trattenere dipendenti provenienti da contesti diversi. LifeScan si impegna a creare un ambiente di lavoro equo e flessibile, che promuova la crescita personale e professionale e che tragga vantaggio dalle capacità di una forza lavoro eterogenea.

Ci impegniamo nell'attuazione di un sistema di gestione per promuovere la parità di genere, per valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, 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. LifeScan ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- ✓ rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- ✓ adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- ✓ 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;

- ✓ promuovere politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- ✓ adottare misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- ✓ integrare il principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento, qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive allineato ai principi di libero mercato;
- ✓ 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;
- ✓ implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- ✓ assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- ✓ definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere;
- ✓ estendere l'impegno di LifeScan verso la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle nostre attività, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile;
- ✓ selezionare, valutare e prediligere i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati;
- ✓ includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- ✓ adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;
- ✓ realizzare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- ✓ partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno di LifeScan in materia di Parità di Genere;
- ✓ rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- ✓ attenzione particolare dell'Alta Direzione nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;

- ✓ promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.

#### 4. LifeScan, le persone, la parità di genere e la promozione della diversità

Il capitale umano dell'azienda è il bene più prezioso che possiede. La somma collettiva delle differenze individuali, delle esperienze di vita, delle conoscenze, dell'inventiva, dell'innovazione, dell'espressione di sé, delle capacità uniche e del talento che i nostri dipendenti investono nel loro lavoro rappresenta una parte significativa non solo della nostra cultura, ma anche della nostra reputazione e dei risultati dell'azienda. In LifeScan accogliamo e incoraggiamo le differenze di età, colore, disabilità, etnia, stato civile o familiare, identità o espressione di genere, lingua, origine nazionale, abilità fisica e mentale, affiliazione politica, razza, religione, orientamento sessuale, condizione socio-economica, status di veterano e altre caratteristiche che rendono i nostri dipendenti unici.

Lifescan impegna i propri managers affinché gli stessi, nell'ambito delle loro prestazioni lavorative, assicurino che tutte le decisioni relative all'impiego siano prive di discriminazioni, creando un ambiente di lavoro che supporti la diversità e l'inclusione e i comportamenti che rafforzano i valori di LifeScan.

LifeScan incoraggia i dipendenti a collaborare, a dare suggerimenti, a rispettare e ad ascoltare le diverse opinioni. Viene coltivata una cultura di dignità e rispetto per tutti i dipendenti, i clienti, i venditori, gli appaltatori e altri soggetti presenti nell'ambiente di lavoro. Viene garantito un ambiente di lavoro privo di bullismo, discriminazione e molestie e prendere sul serio i reclami di questo tipo da parte di colleghi, dipendenti, clienti, fornitori, visitatori, pubblico e altri nel corso delle attività lavorative.

LifeScan è convinta che tutti i manager e i dipendenti condividano la responsabilità di mettere in pratica i valori condivisi di LifeScan, tra cui un comportamento che crei ambienti di lavoro aperti e inclusivi che incoraggino il contributo di persone di ogni provenienza ed esperienza.

Lifescan ha pianificato e programmato allo scopo attività e azioni concernenti le pari opportunità, il benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni, ponendo in essere importanti azioni e strategie volte a sensibilizzare i Responsabili richiamando la loro attenzione sulle tematiche del Benessere organizzativo e invitando allo sviluppo delle competenze relazionali; sollecitare costantemente gli approcci linguistici di genere per la redazione degli atti e più in generale in tutte le occasioni comunicative; monitorare lo stato di attuazione ed i risultati conseguiti, dai progetti avviati in materia di pari opportunità.

## 5. Gli impegni di LifeScan per la parità di genere e la promozione della diversità

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta da LifeScan

**Selezione e Assunzione.** LifeScan 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, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze criteri guida nella scelta dei migliori candidati.

LifeScan prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo. LifeScan predispone descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne.

**Gestione della Carriera.** LifeScan pone, durante tutto il ciclo professionale del lavoratore, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il dipendente. LifeScan, tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, favorendo la diversità e il benessere psico-fisico di tutto il personale. Ad esso, infatti, LifeScan rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione o specifiche comunicazioni sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli che possono crearsi sul luogo di lavoro. Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership

**Equità Salariale.** LifeScan, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, garantisce la parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età o orientamento sessuale/culturale.

**Genitorialità.** LifeScan si impegna a supportare, anche a tutela della genitorialità, i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con LifeScan durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità. LifeScan tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

**Conciliazione dei Tempi Vita-Lavoro (Work-Life Balance).** LifeScan sviluppa azioni concrete per migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con

tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati e con contributi economici alle famiglie dei propri dipendenti. Le attività lavorative vengono predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti senza oltrepassare l'orario di lavoro prestabilito.

### **Discriminazione e attività di Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.**

LifeScan si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, compresa la partecipazione a eventi, congressi e manifestazioni, adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione; si impegna altresì a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. A tal proposito LifeScan dispone di un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e un'analisi di eventi avversi segnalati. LifeScan pone, infatti, particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei dipendenti, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

LifeScan condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale. Sia in fase di assunzione e ricerca del personale sia in chiave di promozioni e/o bonus aziendali.

LifeScan si impegna a non tener conto dei fattori come quelli sopra elencati, attuando un processo gestito come descritto nelle procedure (selezione e gestione del personale). In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso i diversi canali messi a disposizione di tutti i lavoratori. L'obiettivo di LifeScan è quello di riuscire ad applicare tali principi lungo tutta la catena di fornitura, in ottica di miglioramento continuo e soddisfazione dei lavoratori.

Adottiamo un sistema di monitoraggio per verificare che i diversi processi aziendali siano progettati e applicati in rispetto delle migliori prassi internazionali per la parità di genere con indicatori chiave di performance sviluppati sulla base della UNI/PdR 125:2022.



© Copyright – 2024 - Tutti i diritti riservati