

Politica Diversity, Equity and Inclusion

"Crediamo fortemente che la diversità delle persone sia un valore e in quanto tale va preservato, coltivato e incoraggiato"



19 aprile 2023

Sommario

1. FINALITÀ	2
2. IMPEGNO e PRINCIPI GENERALI	2
3. PROGRAMMA PER LA DIVERSITA' E L'INCLUSIONE	2
4. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE	3
5. SEGNALAZIONI E MONITORAGGIO	4

I. FINALITÀ

Intendiamo promuovere un ambiente di lavoro stimolante, equo e inclusivo nel quale ogni diversità venga rispettata, accolta e promossa, su ispirazione di principi di correttezza, libertà e dignità, che abbia come fine ultimo il benessere di ciascun individuo.

2. IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI

Riconosciamo la diversità come un fattore strategico di crescita e di successo duraturo e riteniamo che questa trovi espressione nell'unicità delle persone tanto da adottarla come valore aziendale.

È la diversità a favorire l'individuazione di molteplici opportunità, idee e soluzioni attraverso il confronto tra persone con cultura, religione, genere, background sociale e generazionale, competenze, conoscenze ed esperienze differenti che fanno della diversità un elemento di forza e di arricchimento. È anche grazie a questo confronto che talvolta è possibile individuare e anticipare i bisogni del cliente e degli stakeholder in generale sottolineando, quindi, come questa sia un elemento fondamentale anche per lo sviluppo del business.

In conformità con quanto enunciato nella nostra Politica Aziendale e nella People Strategy, ci impegniamo nell'adottare una strategia proattiva per l'eliminazione di qualsiasi forma di stereotipo culturale favorendo altresì l'inclusione lavorativa delle persone.

Non ammettiamo alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, collettiva o individuale in relazione al genere, all'età, all'orientamento o all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, all'idioma, alle convinzioni politiche e personali, all'estrazione sociale di appartenenza e alla fede religiosa, alle responsabilità familiari e assistenziali (care giver), alla gravidanza e maternità e più in generale a qualsiasi forma discriminatoria che limiti la piena espressione delle persone all'interno dell'organizzazione.

In tal senso, puntiamo alla costruzione di una comunità aziendale in cui ogni persona si senta coinvolta e possa fornire il proprio contributo esprimendo in totale libertà e pienezza il proprio potenziale nella consapevolezza di un clima collaborativo, sicuro, equo, inclusivo e rispettoso di qualsiasi tipo di scelta e/o convinzione individuale.

3. PROGRAMMA PER LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

L'equità e la diversità, per noi intesa in termini di unicità, costituiscono parte dei nostri valori e in quanto tali devono non solo essere rispettati, ma soprattutto devono essere incoraggiati con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali, a partire dai vertici.

Consapevoli, infatti, dell'interdipendenza esistente tra obiettivi economici e obiettivi di sostenibilità, ci impegniamo affinché ogni persona sia messa nelle condizioni di poter programmare la propria crescita professionale e personale in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta, garantendo che le stesse possibilità vengano assicurate in modo equo a tutta la popolazione aziendale, a prescindere dal ruolo ricoperto. In tal senso, assumiamo formalmente l'impegno a promuovere una politica che ponga attenzione alla diversità, all'equità, all'inclusione e alla parità di genere. Pertanto, il presente documento è da intendersi fonte di riferimento di tutte le prassi, procedure e linee guida attuate dall'organizzazione Links.

In che modo intendiamo farlo?

Al fine di dare concretezza alla presente politica, ci impegniamo a proseguire con il percorso, già avviato, caratterizzato da una serie di iniziative, pratiche, attività ed azioni di sensibilizzazione volte a sviluppare una maggiore consapevolezza sulle tematiche Diversity, Equity & Inclusion. In particolare, ci impegniamo a:

- promuovere la non discriminazione (di alcun tipo) in fase di selezione;
- valorizzare la competenza e la professionalità dei "talenti" attraverso programmi di formazione specifici;
- promuovere la managerialità femminile;
- avviare un sistema di orientamento e politiche attive in ambito IT per donne, giovani e persone fragili;
- promuovere la parità di genere, favorendo una politica a sostegno delle pari opportunità e della valorizzazione della donna nei luoghi di lavoro;
- garantire la parità salariale di genere e un'equa opportunità di crescita in termini economici e professionali.

Per raggiungere con successo gli impegni sopraindicati, tra il 2023 e il 2024 ci siamo prefissati come obiettivo il conseguimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere" oltre all'avvio di una serie di iniziative sulla parità di genere nei percorsi e nelle attività di Links Academy. Tra il 2025 e il 2026 puntiamo, invece, al conseguimento della certificazione ISO 30415:2021 "Human Resources Management – Diversity and Inclusion" e al "Programma Green Work Culture negli ambienti di lavoro e sul territorio".

4. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

La Politica Diversity Equity and Inclusion si applica a tutti coloro che operano nel e per l'organizzazione, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, compresi i/le candidati/e in fase di selezione, i fornitori, i clienti, le persone in formazione, i/le tirocinanti e gli/le

apprendisti/e e a tutti gli stakeholder in generale.

5. SEGNALAZIONI E MONITORAGGIO

Riconosciamo il ruolo fondamentale delle/dei responsabili di funzione e dei/delle manager che, in questo contesto, sono chiamati/e a verificare, monitorare e prevenire che nel proprio ambiente di lavoro non si verificano atti di discriminazione; di individuare prematuramente situazioni di carattere culturale, organizzativo e relazionale che ostacolino la piena inclusione lavorativa; di creare un clima aperto alla libertà di espressione in ogni forma di ciascuna persona; di sensibilizzare il proprio team al rispetto della presente politica e dei contenuti realizzati sul tema della diversità, dell'inclusione e della parità di genere.

Ai fini della gestione delle segnalazioni, è stato designato un Comitato Guida la cui funzione primaria è quella di intercettare situazioni di difficoltà o comunque non conformi a quanto dichiarato nel presente documento, facilitando un intervento tempestivo per favorirne la risoluzione;

I lavoratori, le lavoratrici e tutte le persone destinatarie della presente politica possono inoltrare i propri reclami in materia DE&I in quattro differenti modalità:

1. *verbalmente*: coinvolgendo il Comitato Guida;
2. *per iscritto*: inviando una segnalazione tramite posta all'indirizzo e-mail peoplecare@linksmt.it;
3. utilizzando *la cassetta postale* opportunamente messa a disposizione all'interno di ciascuna sede aziendale per permettere l'inoltro di reclami anche in forma anonima;
4. *spedite a mezzo posta* all'indirizzo: Links Management and Technology S.p.A., via Rocco Scotellaro, 55 – 73100 Lecce (LE).

Infine, siamo pronti a metterci in discussione e a confrontarci periodicamente con altre realtà nazionali e internazionali e con le loro best practice al fine di identificare eventuali "gap" in ambito Diversity, Equity and Inclusion in una prospettiva di continuo miglioramento.

Lecce, 19 aprile 2023