

POLITICA sulla Diversità, Equità e Inclusione, Diritti Umani

Introduzione

Crediamo che la diversità abiliti il confronto con la pluralità di prospettive e favorisca la creazione di soluzioni innovative; per questo riteniamo che sostenere con concretezza la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze possa migliorare la nostra capacità di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e di tutti gli *stakeholder*, nonché di accrescere il valore del nostro lavoro, anche a vantaggio dei nostri clienti, e di conseguenza il nostro vantaggio competitivo.

In base a questo principio ci impegniamo a:

- sostenere i valori della diversità, equità e inclusione (DEI) considerandoli come fondamentali nei nostri modelli organizzativi e gestionali;
- operare con imparzialità eliminando ogni forma di discriminazione, sia questa diretta o indiretta, in particolare in base al genere, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità e allo stato di salute, all'età, all'origine etnica o sociale, alla nazionalità, alla fede religiosa e alle opinioni politiche;
- promuovere il superamento degli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano la piena espressione e valorizzazione delle persone all'interno dell'organizzazione;
- favorire un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto al contributo di ciascuno dei membri della nostra organizzazione.

Nel presente documento (anche "policy") sono dichiarati i principi, gli obiettivi e le pratiche che Società Italiana Brevetti S.p.A. (SIB) si impegna ad adottare e sostenere al fine di cogliere appieno le opportunità offerte dalla diversità, in particolare sotto i profili principali di seguito indicati.

La presente policy è coerente con le principali previsioni contenute nei documenti emanati dalle organizzazioni internazionali di riferimento (quali Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile; Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità; Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO); Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019).

Il nostro impegno rispetto ai profili della Policy

Genere, orientamento e identità sessuale

Crediamo che l'equilibrio di genere e il superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio siano fondamentali nella creazione delle condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio. Riconosciamo l'importanza di accrescere e rafforzare le iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli volte a favorire il superamento dei pregiudizi, anche inconsapevoli, ivi inclusi quelli connessi al genere, all'orientamento e all'identità sessuale delle persone. Prestiamo attenzione a politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari. Ci impegniamo continuamente per il raggiungimento dell'equilibrio di genere, anche attraverso specifiche iniziative dedicate sia per quanto riguarda la ricerca di figure professionali che in relazione alle politiche retributive e di crescita basate su principi di equità. Tali iniziative hanno già consentito di raggiungere l'obiettivo del 50% di donne sia fra i professionisti sia nel Consiglio di Amministrazione, mentre è di circa il 70% nell'organico in generale.

Disabilità e stato di salute

Sosteniamo il riconoscimento di pari opportunità alle persone indipendentemente dal loro stato di salute generale, dalle invalidità, disabilità e diversità sensoriali, cognitive e motorie. Il nostro impegno è inoltre volto a favorire l'inclusione delle persone con disabilità, favorendo ambienti di lavoro accessibili e prevedendo l'adozione di modalità di lavoro, di strumenti e ausili adeguati, nonché promuovendo azioni di formazione interna orientate a sostenere la valorizzazione delle capacità e delle competenze delle persone con disabilità e la loro crescita professionale.

Generazioni

La nostra lunga storia, dalla fondazione di SIB nel 1882, ci ha reso in grado di riconoscere i bisogni delle differenti generazioni che operano all'interno dell'organizzazione. Ci impegniamo a stimolare e favorire il dialogo e l'equità intergenerazionale, ponendo la massima attenzione non soltanto all'età anagrafica e lavorativa delle persone, ma anche alle migliori modalità per valorizzare le specificità di ognuno, incoraggiando la condivisione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative.

La cura della formazione a livello teorico e pratico ha consentito a quanti entrano in azienda, anche con un percorso di tirocinio, di poter raggiungere una sempre crescente professionalità e di poter con successo superare gli esami di abilitazione che, a diversi e progressivi livelli, consentono l'esercizio della professione.

Cultura e appartenenza

Il lavoro ci porta quotidianamente a interagire con clienti, colleghi e altri *stakeholder* in tutto il mondo. Riconosciamo dunque che la capacità di collaborare positivamente con persone di culture e nazionalità differenti produce innovazione, accelera la crescita e conduce a decisioni più solide. Favoriamo pertanto una visione interculturale orientata al confronto con persone di diversa nazionalità e di differente appartenenza culturale e religiosa, sia all'interno che all'esterno della stessa SIB.

Diritti Umani

SIB, in linea con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, sostiene e rispetta i diritti umani come valore fondamentale affinché ogni individuo sia trattato con rispetto, equità e dignità.

Applicazione della Policy

A conferma del proprio approccio culturale, SIB intende continuare nel promuovere l'inclusione e l'equità sostenendo modelli di relazione e processi che interessano direttamente lo sviluppo e la gestione delle persone.

Questi i valori di riferimento:

- rafforzare stili manageriali e di leadership, a tutti i livelli dell'organizzazione, che promuovano l'inclusione come modello culturale di riferimento, innanzitutto attraverso una gestione responsabile dei *team* di lavoro, con l'obiettivo di accrescere sensibilità e consapevolezza del valore delle differenze;
- rafforzare una cultura del lavoro basata su comportamenti trasparenti, inclusivi e rispettosi del principio di pari opportunità;
- riconoscere e rimuovere gli ostacoli, di carattere culturale, organizzativo e relazionale, alla piena inclusione lavorativa;
- sancire il rispetto e la fiducia reciproca come fondamenti delle relazioni di lavoro a tutti i livelli dell'organizzazione;
- utilizzare la formazione anche per sensibilizzare i colleghi sui temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione;

- salvaguardare e sostenere le disposizioni della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite.

Tutti coloro che hanno responsabilità in SIB nei confronti della diversità, equità e inclusione saranno continuamente stimolati nella proposizione di un sistema integrato di comportamenti e interventi. Un gruppo dedicato alle policy DEI opera e continuerà a operare per il perseguimento degli obiettivi indicati. Un ruolo chiave sarà svolto dal Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione SIB come garanti di equità, inclusione, non discriminazione e valorizzazione delle diversità a tutti i livelli, intervenendo ogniqualvolta siano evidenziati comportamenti contrari a tali principi.

Il Consiglio di Amministrazione e la Direzione SIB sono inoltre chiamati ad assumere comportamenti volti ad assicurare e rafforzare la presenza di un ambiente e un clima di lavoro inclusivo, valorizzando il personale che è tutto investito del compito di promuovere la diffusione e condivisione dei valori della diversità, equità e inclusione nelle relazioni di lavoro anche verso partner e fornitori.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione e la Direzione SIB promuovono:

- criteri di selezione che garantiscano, per tutte le aree dell'organizzazione, l'individuazione dei migliori profili professionali disponibili e che tengano conto dei principi della diversità, equità e inclusione, pari opportunità e imparzialità;
- pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale;
- livelli retributivi che prevengano ogni possibile divario di genere;
- iniziative a sostegno delle esigenze di conciliazione vita-lavoro e delle situazioni di fragilità individuale;
- una cultura non omologante e orientata all'inclusione delle diversità in tutte le sue declinazioni e accezioni, che superi gli stereotipi ed evidenzi il valore portato dalla diversità;
- una comunicazione interna che favorisca la crescita di un modello organizzativo aperto all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità;
- un'attenzione alle diversità, all'equità e all'inclusione, in particolare presso il maggior numero possibile di potenziali candidati a posizioni lavorative aperte in SIB, anche attraverso attività in collaborazione con gli istituti di formazione e Università.

Segnalazioni e monitoraggio

Al fine di assicurare il rispetto dei valori definiti nel presente documento, SIB prevede una modalità trasparente per la segnalazione di comportamenti non in sintonia con le regole di condotta dallo stesso derivanti. In tal senso invita tutti i dipendenti a segnalare tempestivamente tali comportamenti utilizzando lo strumento *Whistleblowing*, accessibile direttamente dal sito aziendale.

L'azienda, inoltre, si impegna a verificare la validità dell'approccio adottato attraverso specifiche iniziative di ascolto rivolte ai dipendenti e/o attraverso il confronto con le parti sociali aziendali.

Diffusione e aggiornamento

Il presente documento sarà diffuso presso tutto il personale e sarà oggetto di specifici incontri di formazione; sarà inoltre pubblicato in evidenza sul sito web aziendale. SIB si impegna a valutare periodicamente la necessità di aggiornamento del documento e comunque ad aggiornarlo ogni volta che ne sia riscontrata l'esigenza e/o in seguito a nuovi sviluppi ed esigenze in tema di diversità, equità e inclusione.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione SIB nella riunione del 14 novembre 2023 con revisione del 14 aprile 2026.