

Politica per la valorizzazione della diversità, l'equità e l'inclusione



Indice

1	Introduzione alla politica e obiettivi	3
2	Ruoli e comportamenti.....	3
2.1	Scardinare i pregiudizi impliciti (Unconscious bias)	4
2.2	L'utilizzo di un linguaggio inclusivo.....	4
2.3	Il ruolo di ogni persona	4
3	L'approccio alle diversità	4
4	L'inclusione tra Codice Etico, MOG e SA8000	5
5	Comitato di Sostenibilità.....	6
6	Comitato Diversità, Equità ed Inclusione (DEI) e Funzione Sostenibilità.....	6
7	La cultura DEI nell'Employee Journey	6
8	Comunicazione	7
9	Processi, erogazione dei servizi e sviluppo digitale	7
10	Implementazione della politica	7
11	Definizioni	8

1 Introduzione alla politica e obiettivi

Umana è Agenzia per il Lavoro “generalista”, autorizzata dal Ministero del Lavoro (Aut. Min. Lav. Prot. n. 1181 – SG del 13.12.2004) e iscritta all'apposito Albo informatico. Umana offre un servizio in continua evoluzione con una visione del lavoro in cui è possibile coniugare efficacemente le esigenze di flessibilità delle imprese con le necessarie garanzie per i lavoratori, attraverso un sistema organico di soluzioni personalizzate dall'alto valore aggiunto: somministrazione di lavoro a tempo determinato, staff leasing, intermediazione, ricerca e selezione, outplacement, formazione e Politiche Attive del Lavoro. L'ampiezza dei servizi offerti dall'azienda in un contesto sempre più dinamico e mutevole e la centralità della persona nei processi organizzativi richiedono una forte attenzione ai temi della diversità dell'equità e dell'inclusione, anche attraverso un'adeguata preparazione delle risorse e la consapevolezza del proprio ruolo nei processi aziendali.

Per contribuire ad accrescere conoscenze e capacità del singolo, l'organizzazione deve mettere in atto quanto necessario per valorizzare il percorso di ciascuna persona all'interno dell'azienda, guardando alle potenzialità possedute e riconoscendo il valore delle differenze nelle competenze ed abilità dell'individuo.

Tale obiettivo si ottiene anche attraverso un approccio condiviso orientato alle relazioni umane, aspetti fondamentali per ogni organizzazione virtuosa, e si concretizza nella costruzione di un ambiente sicuro e positivo nel quale sia possibile, per ciascuno, esprimere la propria unicità, nonché conoscere e confrontarsi con le ulteriori specificità presenti nell'organizzazione. Dall'esplorazione e dal confronto con l'altro si generano idee e nuove visioni funzionali al miglioramento continuo.

La condivisione dei valori della politica sulla diversità, equità ed inclusione e la sensibilizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze diventa parte indispensabile anche delle attività formative aziendali.

Il Gruppo Umana condanna fermamente qualsiasi tipo di comportamento discriminatorio all'interno della propria organizzazione e respinge ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, che riguardi, a titolo esemplificativo, il genere, l'etnia, la fede religiosa, le opinioni politiche, la disabilità, l'età, l'orientamento sessuale.

Al fine di realizzare un ambiente inclusivo per tutti i lavoratori, che permetta di considerare efficientemente il valore delle differenze di ogni soggetto in tutte le attività ed i percorsi lavorativi è necessario adattare, se necessario periodicamente, gli ambienti e le pratiche nel rispetto delle specificità delle persone.

Condizioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi della politica sono: la comprensione della funzione positiva della diversità, quale punto di forza, come abilitatore e vantaggio competitivo e l'opportunità per migliorare e favorire l'innovazione; la capacità di riconoscere, accettare ed integrare la diversità, che crea valore sia nell'ambito dei servizi offerti sia per le persone che lavorano per realizzarli; la capacità di valorizzare la diversità, attraverso la creazione di un ambiente di lavoro improntato ad una equilibrata considerazione delle persone, rappresenta investimento in termini di “wellbeing” organizzativo.

Con il presente documento vengono definite le linee guida per la tutela e il sostegno della diversità e le politiche di inclusione, volte a favorire l'integrazione e l'implementazione della cultura della Diversità, Equità e Inclusione nei processi e nell'agire quotidiano.

La presente politica fa riferimento a tutti i processi organizzativi, sia che riguardino la popolazione aziendale sia che si rivolgano verso l'esterno, ed è necessario che venga recepita e applicata da tutte le competenti Strutture.

2 Ruoli e comportamenti

La politica vuole rafforzare la cultura aziendale e l'organizzazione, rimarcando l'importanza dei principi di inclusione e valorizzazione delle differenze, tra i fondamenti dell'agire di Umana.

Le linee guida in essa contenute permettono di sensibilizzare la struttura aziendale a tutti i livelli, al fine di rimarcare quegli stili di comportamento e di direzione che permettono di trarre il massimo vantaggio dalla diversità, sia in termini di benessere organizzativo sia di qualità del servizio. Una cultura improntata al rispetto risulta essere un elemento di supporto alla struttura aziendale nella prevenzione di episodi di discriminazione, abusi e molestie e permette di incoraggiare le persone a segnalare tali eventi attraverso i canali messi a disposizione dall'azienda.

2.1 Scardinare i pregiudizi impliciti (Unconscious bias)

Al fine di favorire una positiva valorizzazione delle differenze, è necessario combattere stereotipi e pregiudizi, derivanti dalle proprie esperienze pregresse, dalle conoscenze o dall'ambiente culturale, che condizionano inconsciamente i comportamenti delle persone rispetto alla diversità.

Anche in questo caso, è opportuno agire per sensibilizzare le persone a prendere consapevolezza dell'esistenza di tali pregiudizi, al fine di riflettere e riconoscere i comportamenti correlati e scardinare potenziali comportamenti discriminatori.

2.2 L'utilizzo di un linguaggio inclusivo

Il linguaggio inclusivo rappresenta un mezzo per favorire l'inclusione e neutralizzare comportamenti discriminatori in azienda. Un linguaggio considerato da alcuni neutrale, può risultare per altri offensivo e discriminatorio. La sensibilizzazione delle persone e l'abitudine a meditare su espressioni o parole utilizzate, con un'ottica che consideri la diversità, è un abilitatore per diffondere una cultura improntata al rispetto.

Diviene quindi necessario che ciascuno sia responsabilizzato rispetto al linguaggio utilizzato, in particolare nelle proprie funzioni all'interno dell'azienda. Il linguaggio riconduce, infatti, non solo alla modalità di espressione della persona, ma anche alla capacità di esercitare il proprio ruolo in maniera adeguata.

2.3 Il ruolo di ogni persona

Le persone del nostro Gruppo sono tenute ad impegnarsi a rispettare e a mettere in pratica i valori ed i comportamenti del Codice Etico di Umana e quelli definiti all'interno della presente Politica, al fine di rispettare, promuovere e valorizzare le diversità e di realizzare una loro effettiva inclusione.

Ad ogni risorsa che opera in Umana viene perciò richiesto di:

- riconoscere, condividere, promuovere e valorizzare la diversità a tutti i livelli e in tutti i contesti, prendendo coscienza e riconoscendo i propri pregiudizi, anche inconsapevoli, in tutti i rapporti con gli stakeholders aziendali;
- rispettare i diritti e la dignità di ogni individuo, agendo direttamente per dare sostanza ai principi etici di correttezza, integrità e lealtà e contribuendo alla creazione di un clima di lavoro orientato al confronto alla collaborazione e alla partecipazione;
- porre attenzione a modulare la propria comunicazione in funzione dell'altro, in maniera chiara e coerente con un linguaggio inclusivo, rispettando le sensibilità altrui e rimuovendo gli ostacoli alla partecipazione attiva di tutte le persone.

3 L'approccio alle diversità

Umana opera attraverso politiche e azioni che favoriscono anche all'interno della propria organizzazione pari opportunità tra i lavoratori.

Umana riconosce e valorizza le **differenze di genere**, quale risorsa per massimizzare il potenziale di tutto il personale, anche attraverso le proprie politiche di valutazione delle performance, improntate alla meritocrazia e alla garanzia di pari opportunità verso tutte le persone. L'azienda favorisce la parità di genere attraverso attività di sensibilizzazione e formazione, mirate a sradicare stereotipi di genere e a rimarcare le pari opportunità anche economiche e di carriera, e con l'adozione di strumenti di welfare e di conciliazione tra tempi di vita privata e di vita lavorativa. L'azienda si impegna altresì a garantire una equa rappresentanza dei generi nella partecipazione in qualità di relatori di panel di tavole rotonde, convegni o altri eventi anche di carattere scientifico.

La valorizzazione dell'inclusione lavorativa delle persone con **disabilità** si realizza da un lato tramite la costruzione di luoghi di lavoro accoglienti rispetto alle esigenze specifiche del lavoratore, che vede anche l'adozione degli eventuali strumenti tecnologici disponibili per il potenziamento dell'operatività. Dall'altro lato è necessario favorire una visione obiettiva sul potenziale esprimibile dalle persone, scardinando anche in questo caso pregiudizi impliciti sulla produttività delle persone con disabilità. Umana si impegna nella ricerca delle soluzioni adeguate per

sostenere lo sviluppo delle capacità professionali delle persona con disabilità, affinché esprimano il massimo valore a favore dell'organizzazione.

La creazione di un ambiente di lavoro inclusivo viene perseguito anche per il tramite di strumenti utili a soddisfare esigenze legate anche al proprio **credo religioso**. L'azienda, che ritrova tali strumenti nella normativa e negli strumenti contrattuali vigenti, si impegna ad individuare soluzioni che favoriscano i lavoratori nel rispetto delle esigenze organizzative.

Le esperienze e le conoscenze maturate, il contesto sociale e la pervasività della tecnologia che ha caratterizzato l'ambiente in cui la persona ha vissuto i propri stadi di sviluppo personale e professionale portano verosimilmente persone con **età** differenti o **differenti generazioni** a maturare un differente modo di pensare ed una differente percezione degli eventi. All'interno di un divario sempre più marcato, legato a carriere sempre più lunghe per l'innalzamento dell'età pensionabile e ad una composizione più variegata in termini di età a qualunque livello organizzativo, con la possibile incompatibilità rispetto ad alcuni lavori a prevalente impegno fisico, assume rilevanza l'individuazione di nuovi metodi organizzativi e di prassi e politiche che favoriscano positive dinamiche di relazione intergenerazionale. Per questo Umana promuove iniziative e percorsi finalizzati a favorire il trasferimento delle conoscenze e lo scambio relazionale, al fine di valorizzare le differenze e realizzare una positiva contaminazione tra generazioni.

La valorizzazione delle diversità in relazione all'**orientamento sessuale** viene perseguita garantendo un ambiente di lavoro non discriminante in base alle preferenze sessuali e alle identità di genere, anche per mezzo di attività di sensibilizzazione, legate ad esempio alla presa di coscienza sui pregiudizi impliciti, e la divulgazione di una cultura del rispetto.

L'interculturalità rappresenta in generale un veicolo di innovazione e creatività. L'adozione di una concezione che considera un arricchimento dell'azienda l'inclusione di culture diverse pone l'**origine etnica e culturale** lontano dalla classificazione di elemento discriminante. Umana promuove il dialogo e la relazione tra culture diverse in azienda e, laddove se ne presenti l'esigenza o l'opportunità, utilizza anche strumenti di facilitazione e mediazione culturale, al fine di una migliore integrazione delle persone all'interno dell'organizzazione aziendale.

4 L'inclusione tra Codice Etico, MOG e SA8000

Già con l'adozione nel 2004 del proprio Codice Etico, Umana esprime il proprio impegno ad ascoltare i bisogni e a rispettare e proteggere dignità, diritti e salute di tutti gli stakeholder, interni ed esterni all'organizzazione, operando con trasparenza, onestà, affidabilità e nel pieno rispetto delle regole.

Il Codice Etico identifica *la persona*, con la sua creatività, quale risorsa centrale dell'azienda e dichiara che il suo percorso si deve sviluppare riconoscendo merito e capacità, con un'esplicita condanna ad ogni tipo di discriminazione ed opportunismo.

Il rigoroso rispetto della legalità è uno dei principi che il Gruppo pone alla base del proprio operato. In coerenza con questo principio, Umana ha adottato un Modello di organizzazione e gestione ex. D.lgs. 231/2001 che, oltre a dare evidenza del rispetto delle normative in materia di lavoro, condannando ogni forma di sfruttamento, riporta un'esplicita condanna a qualsiasi forma di discriminazione nell'ambito della vita professionale dei lavoratori.

Umana ha inoltre integrato il proprio sistema di gestione con le prassi e le procedure del modello internazionale di Responsabilità Sociale *SA8000*, che impone un comportamento etico attraverso regole comportamentali volte a migliorare le condizioni lavorative delle persone. Numerose sono le norme di tutela del lavoratore e più in generale di tutela dei Diritti Umani integrate nel modello di Social Accountability e che insistono sull'attività aziendale. Tra le altre, si citano le Convenzioni delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione e la Convenzione ILO (International Labour Organization) n.111 sulla discriminazione in tema di lavoro (impiego e professione).

Umana si impegna ad adottare un comportamento equo ed imparziale verso tutti i soggetti con cui entra in contatto, privo di ogni tipo di discriminazione legata ad età, genere, sessualità, opinioni politiche, credo religioso, stato di salute, etnia, in tutte le forme di relazione e comunicazione definite dai contesti in cui opera.

Umana promuove l'equità e pari opportunità tra tutte le persone che lavorano in azienda, nel pieno rispetto di quanto previsto dai d.l. 215/2003 (Parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine

etnica) e 216/2003 (Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) e dal d.lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna). L'azienda garantisce parità di trattamento nell'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e alle condizioni di lavoro, adottando strumenti organizzativi per garantire equità di trattamento di fronte a situazioni di svantaggio e a supporto della conciliazione degli impegni familiari con quelli lavorativi.

5 Comitato di Sostenibilità

Il Consiglio di Amministrazione di Umana S.p.A. ha costituito al suo interno il "Comitato Sostenibilità", al fine di presidiare le iniziative e gli impatti dell'operato dell'azienda in relazione al tema della sostenibilità. Tra le funzioni del Comitato Sostenibilità rientra anche la valutazione, attraverso il ruolo consultivo verso il Consiglio di Amministrazione, delle iniziative in ambito Diversità, Equità ed Inclusione, in un'ottica complessiva di strategia di sviluppo sostenibile.

6 Comitato Diversità, Equità ed Inclusione (DEI) e Funzione Sostenibilità

Il Comitato Diversità, Equità ed Inclusione è un organo collegiale istituito dall'Alta Direzione e diretto all'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la valorizzazione della diversità, l'equità e l'inclusione.

Il comitato è incaricato anche della redazione del "Piano Strategico per la Parità di Genere", che raccoglie obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio in merito alle iniziative legate alla parità di genere.

Al suddetto comitato si aggiunge l'unità organizzativa Funzione Sostenibilità, gruppo permanente, trasversale alle società del Gruppo, che ha il compito di seguire l'implementazione delle progettualità in ambito ESG, comprese le progettualità per la sensibilizzazione ai valori della diversità e dell'inclusione.

Umana potrà costituire ulteriori comitati o funzioni, al fine di presidiare specifici aspetti legati al tema della Diversity & Inclusion.

7 La cultura DEI nell'Employee Journey

Una cultura fondata sui principi della valorizzazione delle diversità, dell'equità e dell'inclusione deve permeare il percorso di sviluppo dei lavoratori e delle lavoratrici in tutti i punti di contatto con l'azienda, in ogni fase della vita lavorativa, con riferimento a tutti i processi di gestione delle risorse umane (**gestione, recruiting, selezione, formazione, valutazione, sviluppo, compensation, welfare, caring, ecc.**).

Umana promuove e valorizza strategie e comportamenti inclusivi per consolidare l'impatto sociale e il proprio modello organizzativo equo, inclusivo e non discriminante, verso l'interno e verso l'esterno dell'azienda.

I valori di inclusività e diversità rappresentano per l'azienda una leva competitiva per valorizzare le competenze ed attrarre i talenti. Tali valori vanno quindi promossi sin dalle prime fasi dell'*Employee Journey*, attraverso le iniziative di *Employer Branding*, e tracciano una guida per portare a compimento in maniera efficace i processi di **Ricerca e Selezione**, con modalità e procedure non solamente dirette al pieno rispetto della normativa in materia, per garantire equità di trattamento, ma anche funzionali a far esprimere in maniera trasparente ai candidati il proprio potenziale.

L'**inserimento** della persona viene gestito integrando nei programmi di *induction* in entrata specifici moduli formativi mirati a sensibilizzare e comunicare i valori della diversità e dell'inclusione. Le persone neo-inserite possono in questa fase percepire l'importanza di tali temi e farsi portatori e divulgatori della cultura aziendale e della costruzione di un ambiente inclusivo.

La **gestione e lo sviluppo delle relazioni di lavoro** in un'ottica inclusiva influenzano positivamente tanto il clima aziendale quanto il benessere organizzativo. Umana pone particolare attenzione alle politiche a supporto della conciliazione vita privata – vita lavorativa e del benessere del lavoratore, valutando nell'organizzazione delle proprie attività i bisogni delle persone. Favorisce, a parità di competenze necessarie, la costituzione di gruppi di lavoro eterogenei e considera all'interno dei sistemi di valutazione delle performance i comportamenti legati al rispetto reciproco e all'inclusione.

Anche nello **sviluppo del percorso di carriera** delle persone Umana garantisce trasparenza e pari opportunità, a tutti i livelli organizzativi, nella selezione interna, nei trattamenti retributivi e nello sviluppo delle competenze, anche attraverso l'accesso alla formazione e per il tramite di iniziative atte a favorire il bilanciamento di genere.

Umana considera inoltre importante, nel corso della vita lavorativa delle persone, favorire lo scambio intergenerazionale, un percorso a doppia via, che vede l'arricchimento reciproco delle professionalità e la maturazione di competenze trasversali. Tale percorso, che può vedere azioni di reverse mentoring, forme di tutoraggio e condivisione di obiettivi tra gli attori anche di differenti generazioni, rappresenta uno strumento per rimuovere pregiudizi basati sull'età, valorizzando al contempo la visione di chi entra in azienda al principio del proprio viaggio lavorativo e l'esperienza di chi è prossimo invece al **ritiro dalla vita lavorativa**.

8 Comunicazione

I processi di comunicazione interna ed esterna, che fanno riferimento a tutte quelle attività volte a coinvolgere le persone e a comunicare al pubblico attraverso i canali istituzionali del Gruppo, fisici o digitali, devono adottare mezzi e strumenti che garantiscano la piena accessibilità in termini fisici, linguistici e culturali.

Le modalità e gli strumenti di comunicazione devono permettere la diffusione delle iniziative di Diversità, Equità e Inclusione, caring e welfare messe a disposizione e favorire la diffusione di una cultura non omologante e orientata all'inclusione, evidenziando il valore aggiunto portato dalla diversità ed evitando una rappresentazione stereotipata della società.

L'azienda promuove e valorizza verso l'esterno strategie e comportamenti inclusivi per consolidare l'impatto sociale e il proprio ruolo di "modello di comportamento" organizzativo, equo, inclusivo e non discriminante, anche attraverso azioni di employer branding.

9 Processi, erogazione dei servizi e sviluppo digitale

Umana favorisce la diffusione di una cultura di inclusione e di valorizzazione delle differenze oltre i confini dell'impresa, tanto nei punti di contatto a monte e a valle della Supply Chain, quanto verso gli altri stakeholder esterni, quali partner, istituzioni, parti sociali ecc.

Tutti i servizi offerti agli stakeholder dalle Società del Gruppo devono essere progettati per garantire pari opportunità e condizioni di reale accessibilità e comfort ed erogati con modalità che garantiscano attenzione a tutte le diversità e massima inclusione.

A tal fine, è necessario che i servizi offerti assicurino in tutti i processi di erogazione il rispetto dei principi di equità e non discriminazione, favorendo la diffusione di una cultura non omologante e orientata all'inclusione delle diversità e superando gli stereotipi.

Con riferimento ai servizi digitali, siano essi rivolti all'interno o all'esterno dell'azienda, le attività di design e di sviluppo devono considerare le esigenze di accessibilità ed applicare principi di progettazione universale.

10 Implementazione della politica

Allo scopo di sensibilizzare e formare l'organizzazione a tutti i livelli sull'importanza della valorizzazione delle diversità individuali, di comunicare gli impegni assunti e le iniziative intraprese, Umana si propone di:

- promuovere eventi di divulgazione e sensibilizzazione e seminari informativi sui temi della diversità e dell'inclusione;

- mantenere una comunicazione aperta e rispettosa verso tutti i lavoratori, indipendentemente dal livello organizzativo;
- fondare i propri percorsi di formazione sugli stili manageriali, sulla *leadership* e sulla gestione dei team di lavoro su principi di inclusione e rispetto della diversità;
- sviluppare politiche retributive, di *welfare* e *work life balance* ponderati secondo una visione inclusiva;
- avviare processi per la tutela del singolo, monitorando e gestendo con strumenti adeguati i casi di discriminazione, abusi e molestie.

Umana rendiconta le principali attività svolte rispetto ai temi della Diversità ed Inclusione nel Bilancio di sostenibilità.

11 Definizioni

“Diversità” o “Diversity”: con il termine “diversità”, si intende la comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze (di genere e identità sociale, età, abilità fisiche e cognitive, orientamento sessuale e affettivo, caratteristiche psicologiche, sociali, di stato clinico, competenze, cultura, etnia, nazionalità, credenze religiose e politiche o di altra natura) di ciascuna persona all'interno di una comunità. Quello della diversità è un percorso culturale di arricchimento personale e di apprendimento professionale, grazie al quale a ogni persona viene riconosciuta come valore la propria specificità e nel quale l'insieme di tutte le diversità costituisce la ricchezza dei gruppi di lavoro.

“Equità” o “Equity”: con il termine “equità” si intende l'applicazione dei diritti in modo giusto ed equo alle persone, secondo le specificità di ciascuno. L'equità, declinata in tutti i processi organizzativi, non cerca di eliminare le differenze esistenti, ma di valorizzarle e garantire trattamenti e opportunità equivalenti per superare le disuguaglianze esistenti nella società.

“Inclusione” o “Inclusion”: con il termine “inclusione” si intende la costruzione e la presenza di un ambiente aperto e percepito come “sicuro” da tutti, in cui ogni persona sia incoraggiata a partecipare e a dare il proprio contributo distintivo, sentendosi realmente rispettata e ascoltata. Inclusione significa considerare le persone come una rete attiva e inclusiva, che l'Organizzazione ha la responsabilità di abilitare, fornendo strumenti che permettano a ciascuno di agire comportamenti attivi e proattivi, che mettano gli altri nelle condizioni di poter esprimere la propria specificità e unicità. Si concretizza, inoltre, in una modalità di lavoro caratterizzata da comunicazione chiara, semplice e trasparente, quale motore propulsivo che favorisce scambi e confronti di idee e opinioni, dimensioni fondamentali per la crescita organizzativa e di business.

“Politica DEI” o “Policy DEI” o solo “Policy” o “Politica”: si intende la presente politica per la valorizzazione della diversità, l'equità e l'inclusione.