



GLOBUL S.R.L. sostiene un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso di ogni forma di diversità e partecipativo, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali, privo di comportamenti – collettivi e individuali – discriminatori.

L'obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità, attraverso l'inclusione creare un ambiente di lavoro in cui ogni risorsa sia rispettata e valorizzata e possa essere sé stessa all'interno dell'organizzazione, ossia nel luogo in cui vengono abbracciati i diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ognuno. La Globul crede che i valori di diversità, inclusione (D&I) e, più in particolare, della parità di trattamento tra uomini e donne siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro garante di tutela e valorizzazione delle risorse umane, ovunque esse operino, siano essi dipendenti o risorse esterne con le quali vengono stipulati accordi di collaborazione, riconoscendo le stesse come fattore primario di successo.

I principi della qualità, di D&I e di Parità di Genere cui **Globul S.r.l.** si ispira, consentono di fornire servizi che:

- Soddisfano tutte le richieste e le aspettative dei Clienti e del mercato nel proprio settore merceologico, della qualità, della affidabilità e della sicurezza;
- Sono conformi ai requisiti delle norme nazionali ed europee;
- Sono disponibili a prezzi competitivi e di profitto per la società
- Migliorano continuamente l'immagine della Società sul mercato e verso i propri stakeholder

**Globul S.r.l.** si impegna da sempre a:

- promuovere un luogo di lavoro stimolante, creativo e non discriminatorio per tutti i dipendenti e risorse esterne con cui collabora;
- proibire qualsiasi condotta che possa influire negativamente sulla dignità di una persona;
- avere tolleranza zero verso le molestie e tutte le forme di discriminazione quali: sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento di genere, aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare;
- supportare pari opportunità per ogni dipendente o candidato/a per quanto concerne assunzione, accesso alla formazione, retribuzione, welfare, mobilità interna e sviluppo professionale: gli unici fattori che si tengono in considerazione sono le capacità, l'esperienza e l'attitudine personale tenuto conto del ruolo da occupare;
- promuovere la diversità, affinché le diverse identità delle persone di Globul siano un punto di forza e un ingrediente fondamentale del successo dell'organizzazione.



La presente Politica fornisce un perimetro delle condotte vietate e vede Globul impegnata a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo;
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;

**Globul S.r.l.** definisce gli obiettivi dettagliati nel Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- *Cultura e strategia*: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere.
- *Governance*: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e il coinvolgimento delle risorse tenuto conto del dimensionamento aziendale.
- *processi HR*: attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità; **valorizzare dunque le diversità** in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane, all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi.
- *Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda*: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- *Equità remunerativa per genere*: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione con l'obiettivo di eliminare il divario retributivo uomo/donna.
- *Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro*: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver; **sostenere il welfare familiare dei propri**



**POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E DIVERSITY &  
INCLUSION  
PDR 125:2022 E ISO 30415:2021**

Rev. 0 del  
16/05/2024

dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata

**Globul S.r.l.** predispose e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

Inoltre la **Globul S.r.l.** si impegna ad assicurare che il rispetto dei principi qualità, di parità di genere e di diversity & inclusion vengano mantenuti attraverso mirati programmi di formazione.

Al personale interno ed esterno è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

Per realizzare tutti gli obiettivi sopra menzionati è stato istituito un Sistema di gestione integrato.

L'obiettivo di questo Sistema è di ottemperare ai requisiti delle norme UNI/PDR 125:2022 e ISO 30415:2021 come mezzo per soddisfare sia le esigenze dell'azienda sia quelle dei Clienti e del mercato.

In particolare, ogni anno, **verranno formulati obiettivi di miglioramento continuo**. Tali obiettivi, definiti dalla Direzione, saranno documentati e comunicati agli interessati.

Tutto il personale dell'azienda è tenuto a conoscere il contenuto del sistema di gestione in relazione ai propri compiti e al proprio livello di responsabilità ed ha l'obbligo di operare in accordo con quanto previsto in esso e nei relativi documenti applicativi. Ognuno, entro i limiti delle rispettive competenze, deve considerare la **Qualità, la Parità di genere e la Diversity & Inclusion** come tema di primaria importanza e come parte integrante della propria attività di lavoro. Tutti i dipendenti sono incoraggiati a suggerire proposte di miglioramento riguardanti la propria attività.

In particolare è stato delegato un rappresentante per ricoprire la funzione di Responsabile del Sistema di Gestione PDR 125 E D&I: tale figura garantisce un'efficace gestione del Sistema implementato, interagendo con fornitori, dipendenti e risorse esterne, clienti ed Ente di Certificazione.

Firma

Direzione Generale