

## Politica sulla Diversità e Inclusione e Pari Opportunità

Texol, per dare seguito a quanto riportato nelle proprie Mission, Vision e Valori, favorendo il miglioramento degli SDG 5 (Parità di genere) e 10 (Riduzione delle disuguaglianze), intende applicare la presente politica su Diversità e Inclusione con particolare riferimento alla Parità di Genere, in conformità alla norma PDR 125:2022.

La volontà di Texol di perseguire questi obiettivi si fonda sui seguenti aspetti:

- **Non discriminazione:** consideriamo i collaboratori esclusivamente in relazione alle proprie capacità e competenze professionali. Qualunque forma di discriminazione è pertanto vietata, e, sulla base degli stessi principi, non saranno tollerati il mobbing e le molestie sessuali.
- **Pari opportunità e pari dignità:** nella nostra azienda la diversità è un valore e la parità di trattamento e di opportunità è garantita per qualsiasi tipo di diversità. Diamo particolare attenzione, inoltre, alle situazioni personali relative al bilanciamento tra vita privata e professionale (gravidanza, maternità, paternità, part-time, lavoro flessibile, etc.), che non possono essere considerate condizioni per trattamenti discriminatori e ci impegniamo a valorizzare quegli aspetti che troppo spesso sono visti come lati negativi. A tal proposito, Texol si impegna ad avviare nuove iniziative finalizzate a supportare il bilanciamento tra vita privata e vita professionale (smart-working, etc.), tenendo conto delle esigenze reali dei dipendenti e a prevenire la discriminazione in fase di selezione, valorizzando le competenze e i “talenti” specifici, promuovendo la managerialità anche femminile e la formazione;
- **Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo:** ci impegniamo a realizzare iniziative, pratiche e servizi aperti ai dipendenti, clienti o fornitori. Tutti devono avere l’opportunità di partecipare ai processi aziendali senza alcuna forma di impedimento, creando un ambiente in grado di favorire l’espressione del potenziale individuale, utilizzandolo come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi. saranno da preferire tavoli di lavoro o panel bilanciati, con equa partecipazione di entrambi i generi sia in eventi privati che in eventi pubblici.

Nello specifico, sono vietati i seguenti Comportamenti:

### **Discriminazione:**

- a) Costituiscono una violazione di questa politica la discriminazione nell’offerta di opportunità di impiego, benefit o privilegi; la creazione di condizioni di lavoro discriminatorie; l’uso di standard di valutazione discriminatori nell’ambito del rapporto di lavoro se la discriminazione è basata, del tutto o in parte, su razza, colore, nazione di origine, età, religione, invalidità, sesso, tendenza sessuale o stato civile della persona.
- b) Il mancato rispetto della legislazione sul lavoro integralmente considerata, anche per quanto attiene alle leggi sulla discriminazione.

c) La discriminazione messa in atto in violazione di questa politica sarà punita con sanzioni che possono arrivare fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

**Molestie:**

Questa politica proibisce le molestie di ogni genere, e le eventuali violazioni verranno adeguatamente perseguite dall'azienda. Si definisce molestia una condotta, verbale o fisica, il cui intento è la minaccia, l'intimidazione o la coercizione. Si considerano molestia, inoltre, le espressioni verbali di scherno (comprese le ingiurie riferite a razza ed etnia) che, secondo la persona che le subisce, si ripercuotono sulla sua capacità di svolgere il suo lavoro.

**Molestie sessuali:**

Questa politica proibisce le molestie sessuali in qualsiasi forma. Si definiscono molestia sessuale le avances non gradite, la richiesta di favori sessuali ed altri comportamenti verbali o fisici di natura sessuale, se la sottomissione o il rifiuto vengono usati per influenzare decisioni nell'ambito del lavoro, o se tali comportamenti hanno lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od offensivo.

**Monitoraggio e Reporting**

L'Azienda assicura che garantirà l'osservazione di tutte le leggi sulla parità applicabili, e agirà affinché i dipendenti abbiano accesso a procedure sulla discriminazione formali e non esposte a ritorsione per riferire le infrazioni. Nell'ambito dell'impegno per la promozione delle pari opportunità, Texol garantisce il monitoraggio dei risultati ottenuti e la loro pubblicazione nel Corporate Responsibility Report annuale.

Texol adotta inoltre procedure specifiche e policy per la tutela della Genitorialità, gestione del Personale e della Conciliazione vita Lavoro che riprendono i principi strategici della presente politica.

Alanno, 10/05/2024