






POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev.	Data	Motivazione	Redazione Responsabile Sistema Gestione della Parità di genere	Controllo Comitato Guida	Approvazione Organo amministrativo
0	19/08/2024	<i>Prima emissione</i>	Berdin Elena 	Berdin Elena Corniglia Matteo Piasentin Silvia   	Il Presidente Adriano Altissimo 

INDICE

Premessa	3
Il percorso verso la parità di genere	3
I principi ispiratori	3
L'impegno della direzione	4
Politiche specifiche sulla parità di genere	5
Monitoraggio e attuazione della politica	6
Diffusione della politica	6

	Politica per la parità di genere e collegate	PeO_Politica per la parità di genere _SGPG Rev. 0 del 19/08/24
---	---	--

PREMESSA

Landlab srl Società Benefit è un centro di Ricerca Applicata, fondata nel 2012 prende origine da precedenti forme societarie; Obiettivo prioritario è la volontà di dare un contributo significativo al mutamento in atto nell'agricoltura globale attraverso l'innovazione e lo sviluppo di piante, prodotti e tecniche "dolci", rispettose dei valori inalienabili del suolo, della natura, degli operatori e consumatori. Il cuore di Landlab è un gruppo di persone (25 persone dei quali con un background scientifico diversificato (agronomia, ecologia, biologia, biotecnologia), con una forte etica condivisa, altamente motivato, che lavorano all'interno di una struttura dotata di tecnologie in continua crescita ed evoluzione: moderne piattaforme scientifiche e tecnologie innovative. Il modello di business, in cooperazione continuativa con global players, è articolato in diversi modi: -a- fornitura di servizi di ricerca applicata; -b- progetto e messa a punto di prodotti su specifiche proposte dai partner/suggerite da Landlab, conduzione delle ricerche sperimentali collegate; -c- miglioramento e sviluppo intra moenia di piante e prodotti, con profilo di alta sostenibilità

Landlab cura particolarmente le relazioni scientifiche con diversi Dipartimenti Universitari di Atenei Italiani, ospitando costantemente ricerche anche di base, su obiettivi propri ed accademici. In generale l'attività è finalizzata alla esplorazione delle complesse interazioni delle piante con l'ambiente circostante siano essi di tipo biotico che a-biotico. In particolare quindi i temi principali sui quali Landlab è costantemente attivo sono

- 1- la nutrizione delle piante coltivate (materiali e strategie),
- 2- le modalità di utilizzo dell'acqua;
- 3- strategie per la difesa delle colture da patogeni, insetti;
- 4- la biostimolazione delle colture per attivare risposte endogene agli stress abiotici.


L'obiettivo è la messa a punto di innovazioni da applicare nei diversi settori dell'agricoltura con lo scopo principale di ridurre sostanzialmente l'impiego di risorse non rinnovabili e sensibili e/o impattanti quali acqua e prodotti di sintesi, migliorando in generale l'efficienza dei sistemi.

Disegniamo, sviluppiamo e testiamo, in cooperazione con soggetti privati e pubblici, con finanziamenti propri, privati ma anche pubblici (regionali, nazionali europei), nuove soluzioni per una produzione alimentare più sicura.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, LANDLAB srl SB ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per LANDLAB srl SB rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento

	Politica per la parità di genere e collegate	PeO_Politica per la parità di genere _SGPG Rev. 0 del 19/08/24
---	---	--

e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di LANDLAB srl SB, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale LANDLAB srl SB concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:


- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- ✓ valorizzare le persone in quanto tali indipendentemente dal genere.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di LANDLAB srl SB ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

LANDLAB srl SB si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;

	Politica per la parità di genere e collegate	PeO_Politica per la parità di genere _SGPG Rev. 0 del 19/08/24
---	---	--

- ✓ a valorizzare 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/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.


Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da LANDLAB srl SB sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Selezionare il personale andando a valutare le effettive capacità della persona indipendentemente dal genere;

	Politica per la parità di genere e collegate	PeO_Politica per la parità di genere _SGPG Rev. 0 del 19/08/24
---	---	--

Gestione della carriera

Garantire gli aumenti di carriera a tutti indistintamente: per capacità, autonomie acquisite, capacità decisionali e responsabilità;

Equità salariale

Garantire il giusto compenso per il lavoro svolto a tutte le persone andando a valutare elementi come preparazione scientifica, capacità decisionali, autonomie, responsabilità ecc.

Genitorialità, cura

Dare sostegno economico ai genitori, favorire momenti di incontro con le famiglie es. giornate di convivialità, Welfare.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Trovare soluzioni che favoriscono la conciliazione lavoro/vita personale senza perdere di vista le esigenze aziendali, esempio flessibilità di orario, ecc.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Attivare sistemi di monitoraggio di eventuali forme di abuso di qualsiasi natura, stimolare l'attenzione di tutto il team aziendale su questi temi ad esempio con incontri comunicazioni ecc.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.