POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

1. Introduzione **1**
2. L'impegno dell'Azienda per la Parità di Genere **2**
2.1. Accesso al lavoro (ricerca e selezione, onboarding) 2
2.2. Formazione 2
2.3. Remunerazione 2
2.4. Gestione della genitorialità 2
2.5. Inclusività e conciliazione tra lavoro e vita privata 3
3. Reclami e misure disciplinari **3**
4. Conclusioni **3**

1. Introduzione

MEADLIGHT DRINKS SRL è un'Azienda che pone al centro le persone impegnandosi fortemente a creare un ambiente lavorativo inclusivo e diversificato.
Siamo fermamente convinti che tale atteggiamento possa stimolare la crescita aziendale e delle singole risorse che la compongono, è nel nostro interesse creare una cultura inclusiva in cui tutti possano sentirsi supportati nel lavoro quotidiano e nelle fasi di sviluppo durante la carriera. Cerchiamo di promuovere una cultura di appartenenza e di scopo, in un ambiente in cui tutti possano prosperare e sentirsi coinvolti e in cui la differenza sia rispettata e valorizzata.

Riconosciamo, rispettiamo e valorizziamo le diversità, convinti che offrire pari opportunità e promuovere una cultura inclusiva sia essenziale per il successo dell'azienda e il benessere delle persone che vi lavorano. Ci impegniamo a creare un ambiente lavorativo basato sulla meritocrazia e sul benessere individuale, aperto al dialogo e alla collaborazione, in cui ciascuno possa sentirsi accolto, rispettato e libero di esprimere il proprio potenziale.

Lo sviluppo di una cultura di Equità, Diversità e Inclusione (EDI), rappresenta un elemento fondamentale e si integra perfettamente con il Codice Etico aziendale. Questo codice si impegna affinché ogni membro di MEADLIGHT DRINKS SRL agisca e comunichi in modo consapevole, difendendo e tutelando i diritti umani universalmente riconosciuti, promuovendo la diversità e l'inclusione, e rispettando i principi di uguaglianza, imparzialità, dignità e sicurezza delle persone, nonché combattendo ogni forma di discriminazione.

Gli obiettivi principali dell'Azienda sono i seguenti:

- promuovere, a tutti i livelli, una cultura che favorisca il rispetto reciproco delle diversità e le pari opportunità, con un focus particolare sulla dimensione di genere, per stimolare l'espressione del potenziale di ciascuno e contribuire al progresso dell'Azienda;
- assicurare un ambiente di lavoro improntato al rispetto, alle pari opportunità, all'equità e alla meritocrazia per ogni individuo;
- favorire un equilibrio sano tra vita professionale e vita privata per tutti i collaboratori dell'Azienda, senza limitazioni di genere;
- valorizzare la genitorialità come un momento cruciale di crescita personale e professionale, sia per le madri che per i padri;
- contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione illecita, con particolare attenzione ai temi del genere e della genitorialità;

- estendere la promozione della Parità di Genere oltre i confini aziendali, includendo relazioni con Clienti, Fornitori e Comunità in cui l'Azienda opera.

Per perseguire questi obiettivi, l'Azienda si impegna ad implementare il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, conforme alla UNI/PdR 125:2022, con l'intento di formalizzare un percorso di cambiamento culturale e organizzativo volto a raggiungere i risultati desiderati in materia di Parità di Genere.

2. L'impegno dell'Azienda per la Parità di Genere

Guidati dai valori di attenzione, passione, apprendimento continuo, innovazione, collaborazione, sostenibilità e responsabilità, ci impegniamo a fornire pari opportunità indipendentemente dal genere, età, etnia, disabilità, orientamento sessuale o convinzioni personali, con l'obiettivo di creare una cultura e un ambiente di lavoro che promuovano equità, diversità e inclusione, parità di genere ed empowerment femminile. Miriamo a garantire il benessere psico-fisico dei/delle nostri/e dipendenti, eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità tra donne e uomini nei vari ambiti lavorativi, sia a livello culturale che organizzativo.

2.1. Accesso al lavoro (ricerca e selezione, onboarding)

L'Azienda promuove procedure di reclutamento e selezione che eliminano ogni forma di discriminazione, garantendo equità e meritocrazia, valorizzando le differenze. Gli annunci di lavoro sono redatti in modo neutro rispetto al genere e utilizzano un linguaggio inclusivo. La scelta dei/delle candidati/e è basata su esperienze e competenze e durante l'Onboarding, si sottolinea l'importanza dell'Equità, Diversità e Inclusione.
Nel processo di selezione, ci assicuriamo che le domande siano formulate in modo da non far riferimento a stereotipi di genere. Nel processo di selezione, facciamo particolare attenzione a non porre domande che potrebbero sembrare intrusive o inappropriate rispetto alla vita personale dei candidati.
Promuoviamo la parità di genere nel processo di selezione non solo evitando domande discriminatorie, ma anche creando un ambiente inclusivo ed equo per tutti i candidati.

2.2. Formazione

L'Azienda riconosce il valore dell'apprendimento continuo, rendendo accessibili opportunità formative per tutti/e i/le dipendenti, con un'attenzione particolare alle tematiche EDI e di Parità di Genere. Incoraggiamo così il massimo sviluppo del potenziale individuale affinché i talenti e le risorse individuali possano essere stimolate, contribuendo all'efficienza complessiva dell'Azienda.

2.3. Remunerazione

L'approccio alla remunerazione si fonda su principi di oggettività ed equità, con un sistema di valutazione chiaro e condiviso, che valorizza le diverse responsabilità e il contributo di ogni ruolo.
L'Azienda garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi lo ricopre, con interventi retributivi e sistemi di incentivazione variabile legati ai risultati ottenuti.
L'equità retributiva viene perseguita attraverso una strategia di total reward che include compensi monetari e non monetari, come servizi di welfare e benessere.

2.4. Gestione della genitorialità

L'Azienda supporta inoltre i diritti relativi al congedo di maternità e paternità, promuovendo un ambiente di lavoro che valorizzi la partecipazione nei momenti significativi della vita. Si assicura che i/le dipendenti affrontino queste transizioni con consapevolezza ed inclusione, garantendo consultazione e comunicazione continua attraverso intranet aziendale. Promuoviamo un ambiente caratterizzato dalla collaborazione e dal supporto reciproco tra colleghi/e, riconoscendo l'importanza del benessere psicofisico.

2.5. Inclusività e conciliazione tra lavoro e vita privata

Vengono offerte soluzioni lavorative flessibili, in linea con le esigenze dei ruoli, effettuiamo periodiche indagini con l'obiettivo di monitorare il benessere organizzativo, prestando particolare attenzione a temi di equità, inclusione e parità di genere.
Il perseguimento di equità, parità di genere e valorizzazione delle diversità, guida ogni decisione aziendale ed influenza il linguaggio e la comunicazione, anche nelle interazioni esterne.

3. Reclami e misure disciplinari

L'Azienda applica una politica di tolleranza zero verso mobbing, molestia, vessazione, diffamazione, o qualsiasi altro comportamento offensivo e abusivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone,
Chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a segnalarlo attraverso il canale wistleblowing dedicato, tramite l'apposita piattaforma online ''*GlobalLeaks"* raggiungibile dal sito internet aziendale, in fondo tramite il link "*Whistleblowing*" (https://www.bubblebev.com/it/whistleblowing), oppure anche inquadrando dal proprio Smartphone il ''QR-Code'' nel modulo cartaceo posto nell'area break al primo piano, senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni.
Le violazioni a tale Politica potranno attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo anche conto dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato.
Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida.

4. Conclusioni

MEADLIGHT DRINKS SRL rende disponibile sul proprio sito internet la Politica di Parità di Genere applicata "a" e "da" tutte le risorse presenti in Azienda.
Al fine di perseguire gli obiettivi del sistema di gestione per la parità di genere espressi nella Politica, la Direzione ha delegato al Comitato Guida la responsabilità di emettere il Piano Strategico che delinei le azioni identificate e pianificate per il perseguimento degli obiettivi stessi e di monitorare il grado di raggiungimento di tali obiettivi attraverso il monitoraggio di KPI specifici.
Lo strumento di verifica e monitoraggio della Politica per la Parità di genere, del Piano Strategico e dei KPI è la Revisione periodica. Al termine della Revisione periodica la Politica può essere confermata nella revisione attuale o riesaminata a seconda dell'analisi dell'andamento del Piano Strategico.
La Politica per la Parità di Genere è comunicata a tutte le parti interessate tramite la pubblicazione sul sito aziendale e gli altri canali di comunicazione aziendali.

Biella, 13 Giugno 2025

LUCA ROSA
CEO MEADLIGHT DRINKS SRL

BUBBLE bev.
un brand di Meadlight Drinks Srl
P.IVA & C.F. 02672560022 | NUMERO REA: VC-204410
Sede Legale: Via Vittorio Veneto 44, 13040 Buronzo (VC)
Stabilimento: Piazza Valerio Grosso 1, 13853 Lessona (BI)
meadlight@pec.it