

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

REV DOCUMENTO nr.01 del 10/3/2026

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La NAT INSIDEWEAR SRL, azienda familiare fondata nel 1973, è un nastrificio che si occupa di trasformare i tessuti in nastri e realizza prodotti per Brand e aziende leader del Made in Italy del settore moda e abbigliamento

per gestire al meglio le professionalità interne, NAT INSIDEWEAR SRL da sempre, si è confrontata con le varie esigenze dei propri collaboratori/ici e negli anni ha adottato varie soluzioni di inclusione-conciliazione vita lavoro. a riprova già nel 2015 la nostra azienda è stata premiata da CCIAA Verona nel 2015 nell' ambito del concorso "IL GIUSTO TEMPO" promosso dal Comitato Imprenditoria Femminile camerale

LO SCOPO DELLA PRESENTE POLICY

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, NAT INSIDEWEAR SRL 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 crescita professionale di tutti i propri collaboratori e collaboratrici, valorizzando la cultura inclusiva e cercando di contrastare ogni stereotipo di genere.

Il conseguimento della certificazione per NAT INSIDEWEAR SRL rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare la nostra Azienda 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.

La presente Politica è pubblicata sul sito aziendale all'indirizzo: www.natinsidewear.com

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Nat Insidewear sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO E PREVENZIONE AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE
- CAMBIARE LA CULTURA DI GENERE, DALL'INTERNO TRA COLLEGHI E DALL'ESTERNO CON I VARI PARTNERS

NAT INSIDEWEAR SRL pone particolare attenzione e concentra i propri impegni affinché la SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, e si ispira alla *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea di cui riportiamo alcuni 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.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati NAT INSIDEWEAR SRL 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.

Quindi NAT INSIDEWEAR SRL 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;
- ✓ 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 ulteriormente il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working ove fattibile, part time, orari di lavoro flessibili, gestione banca ore*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, coinvolgimento 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 i propri canali marketing e social, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.
- ✓ a garantire e mantenere i requisiti e gli standard di equità, monitorare ed evitare il gender pay gap tra i propri collaboratori e collaboratrici

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Adottando un Piano Strategico per la Parità di Genere, Nat Insidewear si impegna formalmente a compiere atti, procedure, comportamenti che curino i seguenti ambiti fondamentali:

1. **Selezione ed assunzione (recruitment):** Nat Insidewear si doterà di procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare gli stereotipi, ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere; si adopererà affinché le descrizioni della persona da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne; non permetterà che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.
2. **Gestione della carriera:** in relazione alle proprie politiche e risorse, Nat Insidewear si occuperà di definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali; di tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni; di rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff; di rendere disponibili i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta; a creare un ambiente lavorativo che favorisca la *diversity* e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti; a pianificare la rilevazione di dati utili per un riesame del Piano Strategico; a prevedere opportunità di formazione specifica per lo sviluppo e il miglioramento delle competenze professionali di leadership, atti a rimuovere eventuali ostacoli di carriera dovuti al genere di appartenenza.
3. **Equità salariale:** Nat Insidewear si è già dotata di mansionario interno che completa e dettaglia quello generico dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali

disparità retributive; a predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche contrarie alle politiche inclusive dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare; a informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare; a verificare che il programma di welfare, ove esistente, consideri le esigenze delle persone di ogni genere ed età.

4. **Genitorialità, cura**: rispetto a tale tema l'azienda si occuperà di predisporre programmi specifici per i congedi di maternità e di paternità e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono in azienda durante il congedo; di predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo); di attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità; di pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), di includere nell'ambito del programma di welfare aziendale, ove esistente, iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver.
5. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**: Nat Insidewear con la presente policy si impegna a dotarsi di misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (*work-life balance*) rivolte a tutti/e i/le dipendenti; di stabilire e promuovere accordi specifici e individuali per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta; di offrire flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne; di effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti; di offrire la possibilità di smart working per quanto possibile o di altre forme di lavoro flessibile; di garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale; di garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc. e in maternità.
6. **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**: in particolare, Nat Insidewear si cura di individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro; di preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro; di prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (*sexual harassment*) in ogni forma; di prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano; di pianificare e attuare delle verifiche (survey) con i/le dipendenti, per far emergere, sempre in forma anonima, eventuali vissuti personali ed esperienze di questo tipo, che hanno provocato particolare disagio, all'interno dell'azienda o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti

sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto); di valutare gli ambienti di lavoro anche sotto questo profilo; di prevedere una valutazione dei rischi e una analisi di eventuali eventi segnalati; di assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile rispettosa e neutrale.

7. **Comunicazione:** per dare massima attuazione e diffusione alle azioni del Piano Strategico, Nat Insidewear si impegna a predisporre e diffondere a tutte le parti interessate (stakeholder) e dunque a comunicare il proprio impegno sui temi della parità di genere e di inclusione; a basare la propria comunicazione interna ed esterna per esempio evitando stereotipi di genere, diffondendo un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere; a garantire che la comunicazione sia coerente con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti attraverso il piano strategico; ad allineare la comunicazione interna ed esterna ai valori e alla cultura aziendale.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche già espresse nel Codice Etico e di Condotta di Nat Insidewear prevede, insieme al Comitato Guida per la Parità di Genere, un riesame periodico almeno annuale per valutare l' idoneità e l' efficacia delle procedure applicate per il raggiungimento degli obiettivi fissati e le conseguenti modifiche o integrazioni.

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 www.natinsidewear.com

Verona, il 10/03/2025

Il legale rappresentante

Il Comitato Guida per la Parità di Genere

AddePini

