



TeaPak s.r.l. SB • Imola

where *yogi*<sup>®</sup> becomes real



# Gender Equality



where **yogi** becomes real

TeaPak s.r.l. SB • Imola

# Gender Equality

## Il nostro percorso



### Dalla nascita

- ✓ Filosofia del **benessere**
- ✓ **Etica e Rispetto**
- ✓ **Persone al centro**
- ✓ **Trasparenza L. 231**
- ✓ **Doing Good** (azioni concrete)
- ✓ Supporto alla **Comunità**

### Dal 2020

- Integrazione **Sostenibilità** in tutte le aree
- Revisione **Vision, Mission, Valori e Codice Etico**
- Coinvolgimento **stakeholders**
- **Codice di Condotta** TeaPak
- Progetti per l'**Ambiente** (Carbon Footprint)
- Progetti di Diversity & Inclusion (bandiere, panchina LGBTQ+) libro «All TeaPakies as One», REDI Index Award)
- TeaPak diventa **Società Benefit**
- **Certificazione B-Corp**

### 2023

- **Sistema di Gestione per la Parità di Genere e l'Inclusione**
- **Certificazione UNI PdR 125:2022**

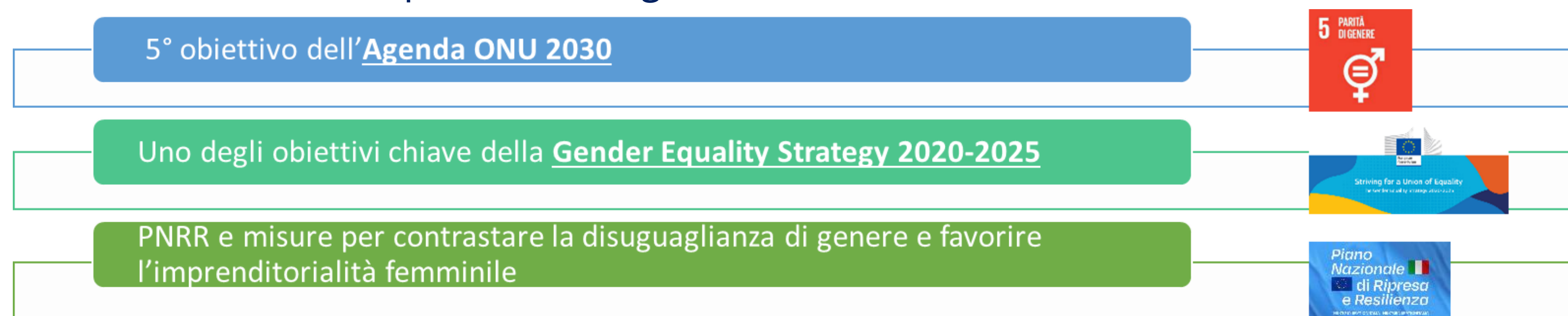
Prossimi step.... In progress

# Gender Equality

## Step verso la Certificazione per la Parità di Genere

### 2022

- Studio dello stato dell'arte relativo al Gender (pay) Gap
- Studio delle normative, prassi e linee guida nazionali e internazionali sul tema:



- Lettura e analisi della **Prassi di Riferimento UNI PdR 125:2022**
- Confronto con società di consulenza che trattano il tema e con varie società accreditate come Auditor di terza parte, al fine di:
  - Prendere informazioni sulla Prassi
  - Approfondire le aree oggetto di verifica
  - Confrontarci in merito ai KPI da analizzare
  - Fare una prima valutazione generale della nostra situazione aziendale «as is» e ragionare su step necessari da implementare

### 2023

- Ci siamo rimboccate/i le maniche e...



where **yogi** becomes real

# Gender Equality

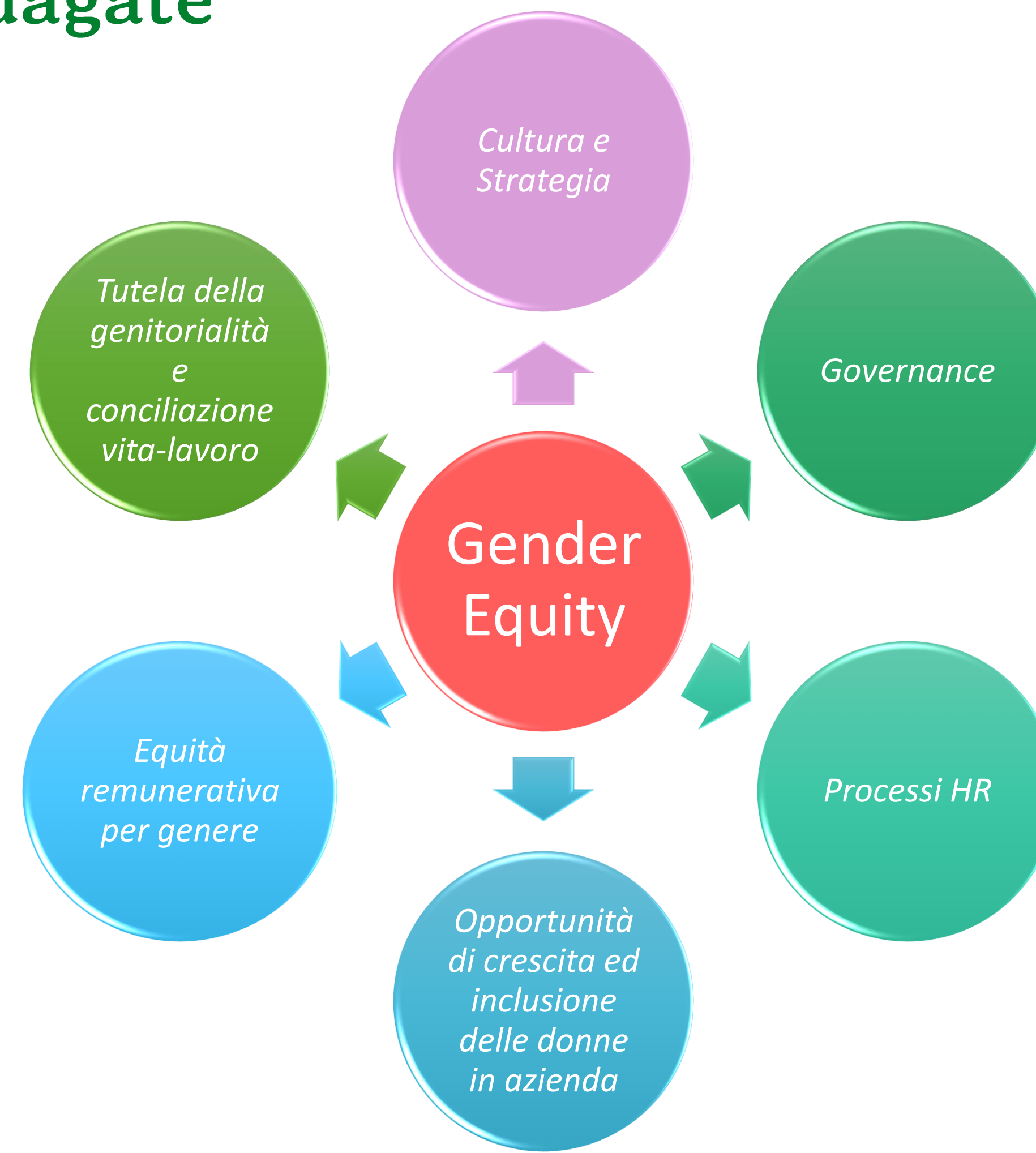
## Certificazione UNI PdR 125:2022 – Aree indagate

### La Prassi di Riferimento UNI/PDR 125:2022:

- ✓ Istituisce la Certificazione Parità di Genere
- ✓ Definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere e introduce KPI inerenti le politiche di parità di genere
- ✓ Prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere
- ✓ Ha l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Vengono indagate **6 Aree** con **specifici KPI** per misurare il livello di maturità delle organizzazioni in termini di inclusività e rispetto della parità di genere

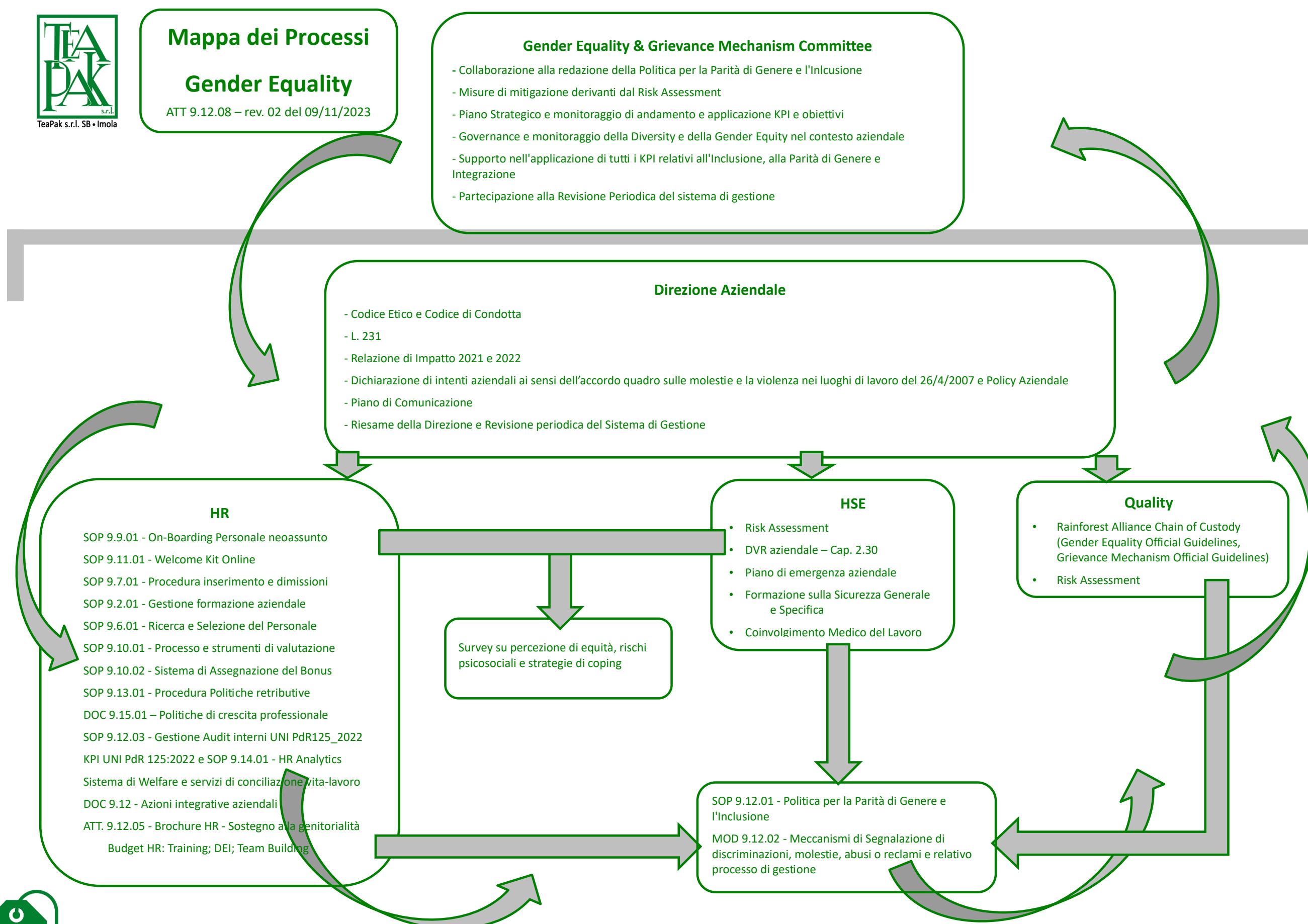
Ogni Area è contraddistinta da un peso % (il totale del peso delle 6 aree dà 100) che contribuisce alla misurazione del livello «as-is» dell'organizzazione e rispetto al quale sono misurati gli stati di avanzamento costanti nel tempo.



# Gender Equality

## Certificazione UNI PdR 125:2022 – Sistema di Gestione

Abbiamo creato un **Sistema di Gestione** relativo alla Parità di Genere in TeaPak. Il che ha significato:



Coinvolgere/istituire varie funzioni aziendali:

- Direzione aziendale
- Comitato Guida (Gender Equality & Grievance Mechanism Committee)
- HR Dept.
- HSE Dept.
- Quality Dept.
- Tutto il personale interno/esterno e tutti gli stakeholders



# Mappa dei Processi

## Gender Equality

ATT 9.12.08 – rev. 02 del 09/11/2023

### Gender Equality & Grievance Mechanism Committee

- Collaborazione alla redazione della Politica per la Parità di Genere e l'Inclusione
- Misure di mitigazione derivanti dal Risk Assessment
- Piano Strategico e monitoraggio di andamento e applicazione KPI e obiettivi
- Governance e monitoraggio della Diversity e della Gender Equity nel contesto aziendale
- Supporto nell'applicazione di tutti i KPI relativi all'Inclusione, alla Parità di Genere e Integrazione
- Partecipazione alla Revisione Periodica del sistema di gestione

### Direzione Aziendale

- Codice Etico e Codice di Condotta
- L. 231
- Relazione di Impatto 2021 e 2022
- Dichiarazione di intenti aziendali ai sensi dell'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26/4/2007 e Policy Aziendale
- Piano di Comunicazione
- Riesame della Direzione e Revisione periodica del Sistema di Gestione

### HR

- SOP 9.9.01 - On-Boarding Personale neoassunto
- SOP 9.11.01 - Welcome Kit Online
- SOP 9.7.01 - Procedura inserimento e dimissioni
- SOP 9.2.01 - Gestione formazione aziendale
- SOP 9.6.01 - Ricerca e Selezione del Personale
- SOP 9.10.01 - Processo e strumenti di valutazione
- SOP 9.10.02 - Sistema di Assegnazione del Bonus
- SOP 9.13.01 - Procedura Politiche retributive
- DOC 9.15.01 – Politiche di crescita professionale
- SOP 9.12.03 - Gestione Audit interni UNI PdR125\_2022
- KPI UNI PdR 125:2022 e SOP 9.14.01 - HR Analytics
- Sistema di Welfare e servizi di conciliazione vita-lavoro
- DOC 9.12 - Azioni integrative aziendali
- ATT. 9.12.05 - Brochure HR - Sostegno alla genitorialità
- Budget HR: Training; DEI; Team Building

Survey su percezione di equità, rischi psicosociali e strategie di coping

### HSE

- Risk Assessment
- DVR aziendale – Cap. 2.30
- Piano di emergenza aziendale
- Formazione sulla Sicurezza Generale e Specifica
- Coinvolgimento Medico del Lavoro

### Quality

- Rainforest Alliance Chain of Custody (Gender Equality Official Guidelines, Grievance Mechanism Official Guidelines)
- Risk Assessment

- SOP 9.12.01 - Politica per la Parità di Genere e l'Inclusione
- MOD 9.12.02 - Meccanismi di Segnalazione di discriminazioni, molestie, abusi o reclami e relativo processo di gestione



# Gender Equality

## Certificazione UNI PdR 125:2022 – Sistema di Gestione

- Creare e/o formalizzare tutta una serie di processi e di documenti:
  - ✓ **Politica per la Parità di Genere**
  - ✓ **Piano Strategico** dettagliato con tutte le sotto-aree oggetto di indagine, punti di forza e debolezza, definizione di **specifici KPI**, rilevazione e monitoraggio, azioni di miglioramento per colmare il gap
  - ✓ **Meccanismi di segnalazione** di eventi discriminatori, abusi, molestie, ecc.
  - ✓ **Procedure HR** che tutelino le Persone e che garantiscano processi scevri da discriminazioni, stereotipi e bias
  - ✓ **Analisi rischi, piano di prevenzione e di emergenza** per abusi e molestie e aggiornamento DVR
  - ✓ Servizi di **conciliazione di vita-lavoro** e a **supporto alla genitorialità**
  - ✓ **Survey** interna sulla percezione dell'equità di genere
  - ✓ **Piano di comunicazione**
  - ✓ Stanziamento di **risorse economiche**.

**Diversity, Equity & Inclusion**

### Politica di Parità di Genere e Inclusione

Per TeaPak, come orgogliosamente indicato nella Mission e nel Codice Etico, la differenza è un valore, una grande opportunità di crescita e di innovazione, ma questa valorizzazione delle differenze può trovare reale applicazione solo in un contesto lavorativo davvero inclusivo, in cui le Persone sono tali, con le loro specificità individuali e il loro potenziale da esprimere, e solo implementando strumenti di equità si permette l'espressione di questo potenziale.

Il nostro impegno etico e le azioni concrete che mettiamo in atto nell'ambito specifico della Parità di Genere e dell'Inclusione sono formalizzati nella qui presente Politica di Parità di Genere e Inclusione.

[Scarica il documento in PDF](#)

Clicca su per visualizzare in fullscreen – Clicca su per ricercare il testo

**TEAPAK**  
TeaPak s.r.l. SB • Imola  
Certified  
**B**  
Corporation

Home  
Chi siamo  
Doing good  
Sostenibilità  
News  
Contatti  
Area Riservata  
IT

Quality Management System - 8. NORMAN RESOURCES  
**POLITICA DI PARITÀ DI GENERE E INCLUSIONE**  
SOP 9.12.01  
Prepared by HR Dept.  
Reviewed by Gender Equality & Diversity Management Committee  
6.02 Revision 02 of 06/12/2023  
Approved by Direzione  
None Maintained Document When Printed  
Page 1 of 2  
Supersedes 01  
Date: 01

**1. Chi siamo**  
TeaPak s.r.l. SB nasce nel 1993 ad Imola come azienda familiare dedicata al confezionamento conto terzi. Nel 2008 stringe una partnership col gruppo Yogi Tea, di cui diventa ad è l'unico fornitore esclusivo per tutto il mercato Europeo.  
Per informazioni e supporto al business...





# Valutazione del rischio psicosociale per molestie e violenza sul luogo di lavoro

## E' stata creata una sezione NUOVA e DEDICATA al rischio



Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D.lgs. 81/08  
- Valutazione del rischio psicosociale per molestie e violenza  
sul luogo di lavoro -

### 2.30. Valutazione del rischio psicosociale per molestie e violenza sul luogo di lavoro

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. Così come definito dall'Accordo Quadro sulle Molestie e la Violenza nei luoghi di Lavoro del 26 Aprile 2007 recepito in Italia nel 2016, qualsiasi tipo di violenza e/o abuso viene condannato. Si ritiene che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro. Il 21



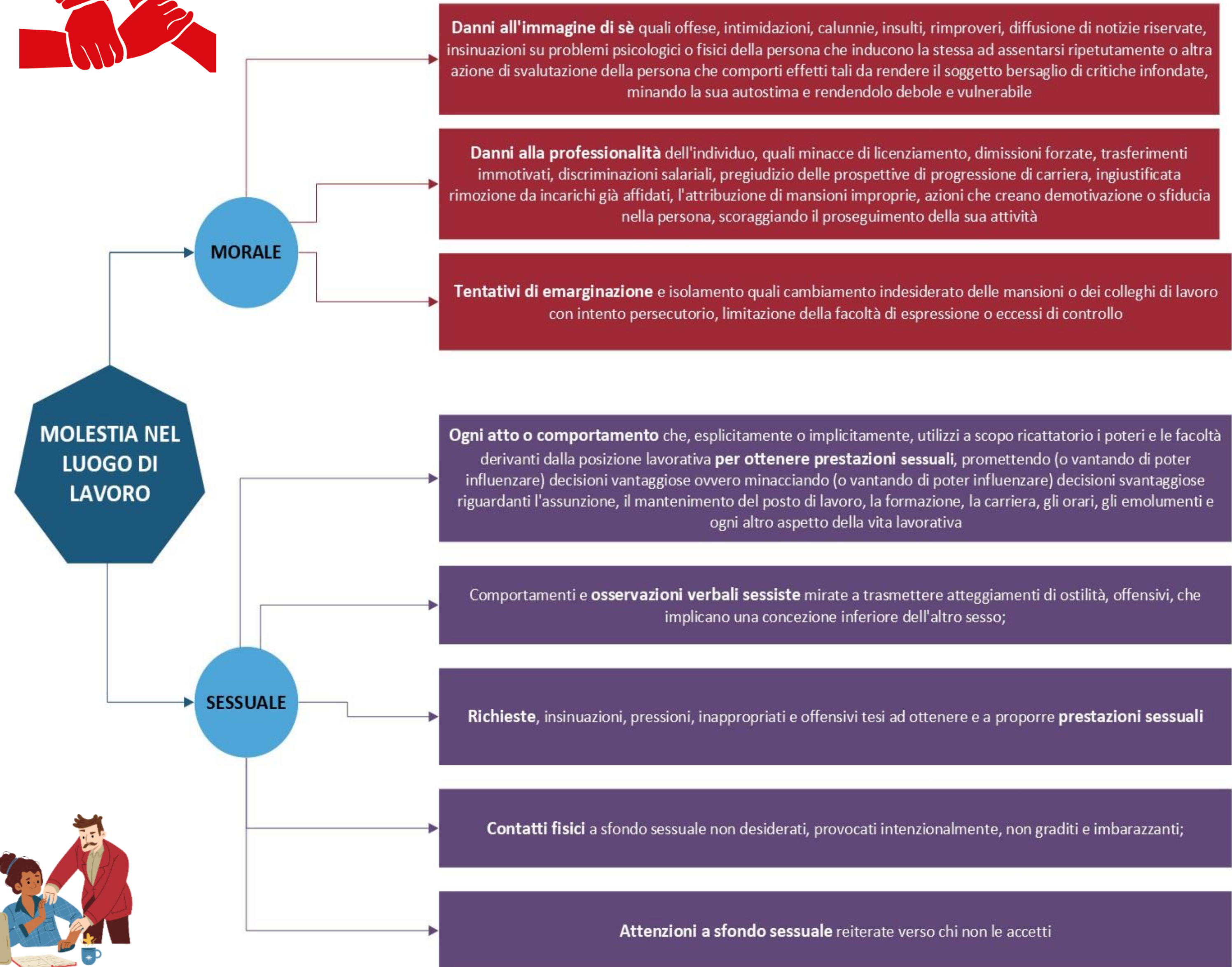
where **yogi** becomes real

# Valutazione del rischio psicosociale per molestie e violenza sul luogo di lavoro

Le parti sociali europee riconoscono che le **molestie** e la **violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice**, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.

**Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio.**

Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio!



# Valutazione del rischio psicosociale per molestie e violenza sul luogo di lavoro

Secondo quanto definito dalla Convenzione 190 ed il report “Physical and psychological violence at the workplace, Foundation Findings” di Eurofound, la violenza psicologica e fisica sul posto di lavoro è un fenomeno sociale di rilievo che riguarda circa il **6% dei lavoratori europei**.

**Di norma sono superiori i livelli di violenza psicologica rispetto a quelli di violenza fisica.** Abusi verbali, minacce di violenza fisica e attenzioni sessuali indesiderate sono più frequenti.

Le donne, in particolare le più giovani, sono le principali vittime di molestie sessuali. L'esposizione alle varie forme di violenza è maggiore nei settori in cui è più frequente il contatto con il pubblico ed è particolarmente elevato nei settori della sanità, dell'assistenza sociale e della pubblica amministrazione.



# Valutazione del rischio psicosociale per molestie e violenza sul luogo di lavoro

## Primo step: identificazione delle misure di controllo e loro applicazioni

Misure di controllo relative all'organizzazione del lavoro	Applicazione in azienda
Gestire le pause lavorative al fine di gestire la fatica	Pause definite da contratto collettivo in base alla mansione e all'ergonomia della postazione di lavoro. L'incremento di pause rispetto a quelle predefinite è definito dal giudizio di idoneità del medico competente durante la visita medica con il lavoratore.
Consultare i lavoratori e l'RLS sui cambiamenti del luogo di lavoro o come questi possono influire su di essi	SOP_SSLA08.01.03 - Gestione dei cambiamenti CL_SSLA08.01.03 - Gestione cambiamenti Riunione periodica della sicurezza Consultazione RLS in modo periodico
Definire i ruoli lavorativi e i rapporti di supervisione	Organization Chart Job Description
Facilitare lo sviluppo delle competenze	SOP 9.2.01 - Gestione formazione aziendale – Manuale HR DOC 9.15 - Politiche di crescita professionale
Limitare il lavoro a distanza e/o isolato	Tutti i lavori svolti in modo isolato (Mezzanino) sono gestiti attraverso strumenti/attrezzature che consentono il continuo contatto vocale con i lavoratori. In particolare, sono dotati di walkie talkie e di dispositivo uomo a terra (DUT)
Ecc...	Ecc...

# Valutazione del rischio psicosociale per molestie e violenza sul luogo di lavoro

## Primo step: identificazione delle misure di controllo e loro applicazioni

Misure di controllo <b>relative ai fattori sociali</b>	Applicazione in azienda
Aumentare la consapevolezza dei rischi psicosociali e fornire informazioni e formazioni ai lavoratori sulle modalità di segnalazione	Tema affrontato all'interno dei programmi formativi della formazione generale e specifica ai sensi del TU 81/08
Incoraggiare la segnalazione tempestiva dei problemi da parte dei lavoratori dimostrando l'impegno dell'organizzazione a fornire un ambiente di lavoro supportivo rispettoso e mantenendo la riservatezza	Le segnalazioni sui rischi psicosociali possono essere svolte in formato anonimo attraverso il sito internet aziendale.
Sviluppare politiche organizzative e indirizzi che lineino i comportamenti lavorativi attesi e le modalità di gestione dei comportamenti inaccettabili	Codice etico e codice di condotta diffuso a tutti i dipendenti durante l'esecuzione del proprio Welcome Kit ovvero un momento conoscitivo e formativo sui temi di sicurezza alimentare, sicurezza nei luoghi di lavoro, sostenibilità sociale e ambientale etc.
Fornire istruzioni specifiche su come gestire i rischi prevedibili, reagire in caso di incidente e fornire assistenza ai lavoratori dopo l'incidente	Piano di emergenza aziendale che tratta i suddetti scenari emergenziali Numeri di emergenza da contattare Definizione di una squadra di emergenza aziendale e formazione degli stessi
Fornire informazioni ai lavoratori sui loro diritti e responsabilità	Consegna e illustrazione di tutti i regolamenti aziendali
Ecc...	Ecc...

# Valutazione del rischio psicosociale per molestie e violenza sul luogo di lavoro

## Primo step: identificazione delle misure di controllo e loro applicazioni

Misure di controllo relative all'ambiente di lavoro, attrezzature e compiti pericolosi	Applicazione in azienda
Fornire e mantenere attrezzature adeguate allo svolgimento del lavoro (per esempio attrezzature per la movimentazione manuale) e migliorare le attrezzature per quanto necessario	Verifica delle condizioni di lavoro aggiornando tutte le valutazioni del rischio specifiche anche a fronte di cambiamenti normativi. Implementazione di attrezzature, impianti, cambi organizzativi al fine di attenuare il rischio fino a renderlo pari a zero.
Migliorare le zone limitrofe al luogo di lavoro e le caratteristiche fisiche del luogo di lavoro per isolare o proteggere i lavoratori dai pericoli (per esempio, rumore, illuminazione, vibrazioni, temperatura, agenti chimici).	Tutti gli impianti e le attrezzature garantiscono una regolazione dell'illuminazione minima da garantire adeguata visibilità, sono stati installati pannelli fonoassorbenti nelle zone dello stabilimento ove la sussistenza di più macchine avrebbe potuto
Fornire e richiedere l'uso dei DPI appropriati ed efficaci laddove vi sono rischi che non possono essere ridotti al minimo	Tutti i DPI sono ergonomici, per ogni DPI viene effettuata idonea formazione includendo anche le corrette modalità di utilizzo
Ecc...	Ecc...

# Valutazione del rischio psicosociale per molestie e violenza sul luogo di lavoro

## Secondo step: analisi dei fattori sociali interni TeaPak

REPARTO/LUOGO DI LAVORO	MANSIONI COINVOLTE	% GENERE FEMMINILE	% GENERE MASCHILE	FASCIA DI ETA' MEDIA CRITERI: <20; da 20 a 30; da 30 a 40; da 40 a 50; >50
Uffici	Impiegati – Addetto lavori di ufficio qualità e tecnico (Sc. nr. 10) Impiegati – Videoterminalisti (Sc. 11)	53%	47%	da 30 a 40 anni
Packing, Cartoning & Mezzaino	Operatore macchine confezionatrici – Etichettatura, confezionamento, pallettizzazione reparto packing (Sc. nr. 3) Operatore macchine confezionatrici – Confezionamento reparto Variety (Sc. nr.4) QI – Quality Inspector (Sc. nr.5) Addetto al Mezzaino (Sc. nr. 13) Operatore Fine Linea (Sc. nr. 15)	78%	23%	da 30 a 40 anni
Magazzino	Magazziniere (Sc. nr. 16)	1%	99%	da 30 a 40 anni
Laboratorio & QA	QA – Quality Assurance (Sc. nr.12)	100%	0%	da 20 a 30 anni
Blend	Addetto area miscelazione – Blending (Sc. nr. 2)	0%	100%	da 30 a 40 anni



# Valutazione del rischio psicosociale per molestie e violenza sul luogo di lavoro

## Secondo Step: analisi delle circostanze e modalità di esposizione

Gli artt. 17 e 28 del D.Lgs. n. 81/2008 prevedono che debbano essere valutati “tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l’attività lavorativa” e non necessariamente a causa dell’attività lavorativa ma durante l’attività lavorativa e ovunque:

- a. nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro
- b. in luoghi in cui il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi
- c. durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro
- d. a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell’informazione e della comunicazione
- e. all’interno di alloggi messi a disposizione dai datori e dalle datrici di lavoro
- f. durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.



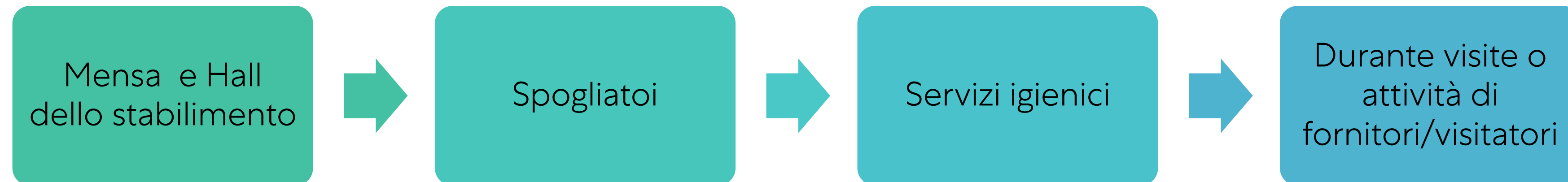


# Valutazione del rischio psicosociale per molestie e violenza sul luogo di lavoro

## Secondo Step: analisi delle circostanze e modalità di esposizione

- Analisi di zone/circostante ove sussiste un passaggio più reiterato di persone
- Retribuzione tramite canale digitale privato
- Documentazione privata archiviata in armadi chiusi quando cartacei e in cartelle digitali non visualizzabili a chiunque per quelli online

### ANALISI DELLE CIRCOSTANZE **INTERNE** ALL'AZIENDA



### ANALISI DELLE CIRCOSTANZE **ESTERNE** ALL'AZIENDA



# Valutazione del rischio psicosociale per molestie e violenza sul luogo di lavoro

## Terzo Step: Valutazione del rischio residuo

### INTERNAMENTE ALL'AZIENDA

- Mensa o Hall stabilimento Luogo ove viene svolta la pausa pranzo o momento break

Vi sono due zone adibite alla pausa break o al servizio di ristorazione interno, una presente nella palazzina uffici e l'altra nella hall dello stabilimento. La mensa nella palazzina uffici è un luogo in cui si effettua la pausa pranzo e dunque si sosta molto di più ed è un'area estremamente frequentata dall'intera organizzazione. Per quanto riguarda la Hall dello stabilimento, è una zona dove poter usufruire dei distributori automatici nei momenti break; per cui il tempo di permanenza è nettamente inferiore.

Attività	ATTIVITA' INTERNE ALL'AZIENDA	
Pericolo:	abusi, molestie e violenze	
Modalità di avvenimento:	Momento di condivisione della pausa pranzo o break mattutino/pomeridiano	
Rischio:	rischio psicosociale	
Probabilità di accadimento dell'evento - P	1	Improbabile
Gravità del Danno - D	3	Grave
<b>Valutazione del Rischio - R</b>	<b>3,0</b>	<b>Medio</b>

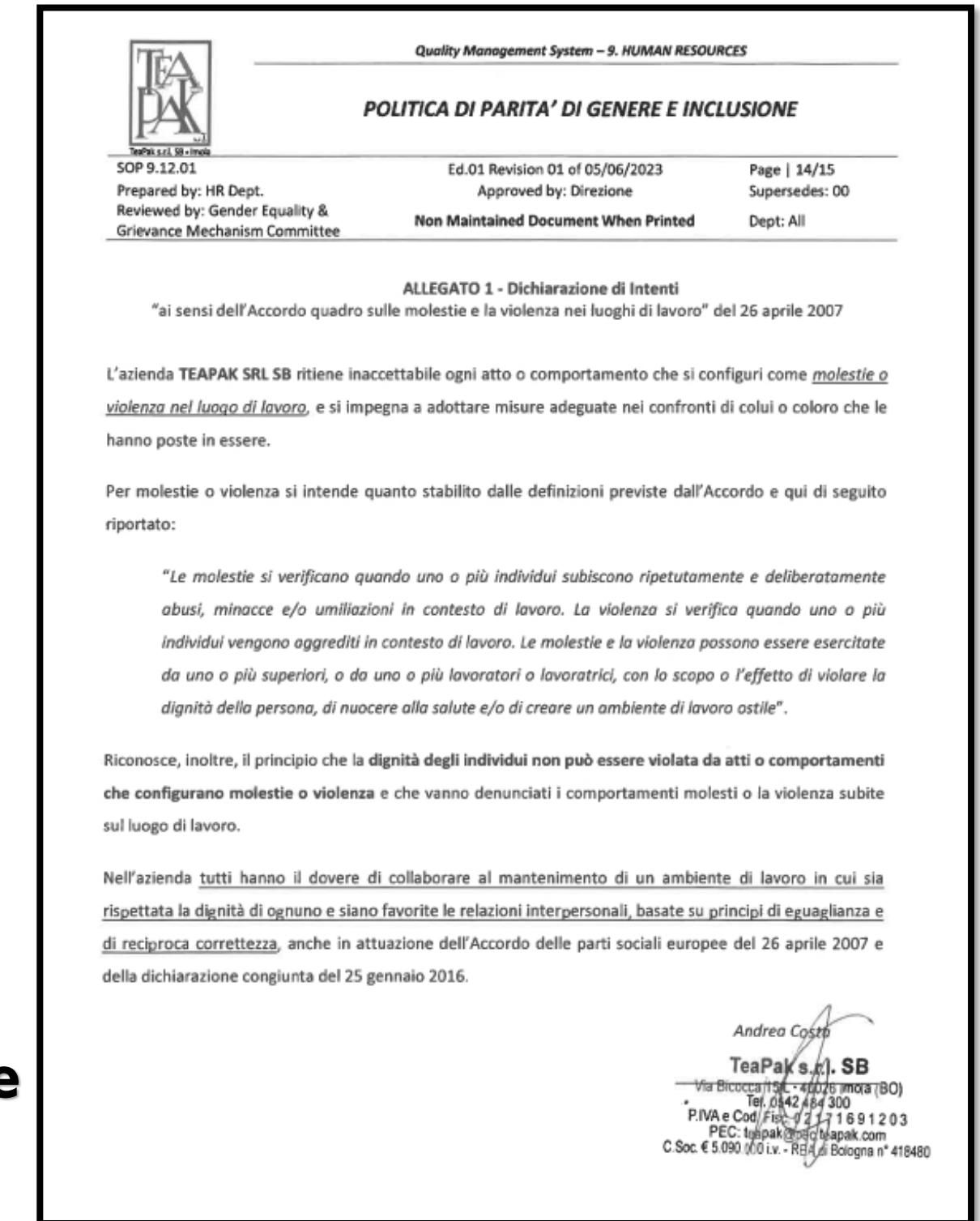
Fattore Formazione - Ft	0,4
Fattore Organizzativo - Fo	0,5
Probabilità Residua - Pr	0,5

Fattore Misure di Protezione - <u>Fmp</u>	1
Gravità residua del Danno - Dr	1,5

<b>Valutazione del Rischio Residuo - <u>Rr</u></b>	<b>0,8</b>	<b>Accettabile</b>
--	------------	--------------------

# Valutazione del rischio psicosociale per molestie e violenza sul luogo di lavoro

## Quarto Step: individuare le misure di prevenzione e protezione, controllo operativo e verifica/validazione dei processi



# Gender Equality

## Certificazione UNI PdR 125:2022 – Sistema di Gestione

### Quali sono i punti di forza per cui abbiamo voluto certificarci?

- ✓ Per rendere formale la **cultura**, i **valori** e la **politica di inclusione e valorizzazione delle differenze** che TeaPak ha sempre promosso e in cui crede profondamente... e il personale lo apprezza!
- ✓ Perché certificarsi per la parità di genere significa **non solo riconoscere internamente le azioni quotidiane** che TeaPak mette in atto, ma anche **farsi riconoscere esternamente come azienda paritaria e inclusiva**, attraverso uno standard istituzionale e riconosciuto e attraverso la valutazione oggettiva di un ente certificatore terzo.
- ✓ Perché è un **ottimo strumento di auto-valutazione e di riflessione** su questi temi
- ✓ Perché aiuta nel **processo di miglioramento continuo**: significa prendere un impegno formale anche per il futuro, nel portare avanti negli anni processi, procedure e azioni che promuovano, favoriscano e attuino l'effettiva equità di genere in TeaPak

### Quali sono i punti di attenzione da prestare?

- ✓ È un **percorso molto impegnativo**, sia in termini di tempo e risorse da mettere in campo per creare e mantenere un sistema di gestione del genere, sia perché in fase di Audit di terza parte (sono previsti 2 stage) viene veramente indagato e approfondito ogni aspetto
- ✓ Occorrono **consapevolezza e senso di responsabilità** da parte dell'organizzazione

**Uplift Humanity  
By Serving  
Body, Mind and Spirit  
while Healing Our Planet.**



TeaPak s.r.l. SB • Imola

where **yogi** becomes real

# Grazie!

**Roberto Cisotto – Sr Director Facility & HSE**  
roberto.cisotto@yogiproductions.com

**Manuela Trocchi – Sr Manager HR**  
manuela.trocchi@yogiproductions.com



where **yogi** becomes real