



## Comunicato Stampa

### **KELLOGG ITALIA, UN AMBIENTE DI LAVORO ANCORA PIU' INCLUSIVO GRAZIE ALLE NUOVE POLITICHE AZIENDALI A SOSTEGNO DEI DIPENDENTI CHE AFFRONTANO TRATTAMENTI PER LA FERTILITÀ, PERCORSI DI TRANSIZIONE DI GENERE, INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA O MENOPAUSA**

*L'azienda annuncia il raggiungimento dell'obiettivo di parità di genere al 50:50 in Europa per i livelli di Manager e Senior Manager in Europa*

Milano, 23 marzo 2023 – Con l'obiettivo di ampliare ulteriormente le iniziative di welfare aziendale per assicurare il benessere dei dipendenti e rendere il proprio ambiente di lavoro ancora più inclusivo, **Kellogg Italia ha annunciato l'introduzione di nuove policy volte a sostenere** i lavoratori che stanno affrontando **trattamenti per la fertilità, percorsi di transizione di genere**, o che stanno vivendo particolari fasi della vita legate alla **menopausa o all'interruzione di gravidanza**.

Le nuove politiche prevedono **permessi retribuiti in caso di interruzione di gravidanza e per chi si avvale di trattamenti per la fertilità**, validi anche per i rispettivi partner, indipendentemente dall'anzianità di servizio e senza dover produrre alcun certificato medico nel pieno rispetto della privacy. Le policy prevedono **orari di lavoro flessibili** con la possibilità di avere una **consulenza psicologica gratuita** qualora la si ritenga necessaria.

Le donne che attraversano il momento fisiologico della **menopausa** possono accedere ad assistenza e consulenza specializzata attraverso l'Employee Assistance Programme, usufruire di spazi in ufficio dedicati come la wellbeing room, e di una maggiore flessibilità lavorativa per poter gestire i sintomi secondo le proprie esigenze.

Per chi sta affrontando percorsi di **gender transition** sono previste misure specifiche per gestire la transizione con riservatezza e secondo le personali esigenze di ognuno, incoraggiando i dipendenti a vestirsi secondo l'espressione di genere che li rappresenta maggiormente, gestendo con sensibilità l'accesso ai servizi e ad altre strutture per assicurare equità, e supportando nell'aggiornamento dei documenti di lavoro e nella comunicazione ai colleghi e ai clienti.

L'impegno dell'azienda nel guidare secondo i principi di Equità, Diversità e Inclusione ha permesso, inoltre, di raggiungere l'obiettivo della **parità di genere al 50:50 per i livelli di Manager e Senior Manager a livello europeo con tre anni di anticipo** rispetto al 2025, anno inizialmente fissato per il raggiungimento di questo importante traguardo.

*"Temi come l'interruzione di gravidanza, la fertilità, la menopausa e la gender transition sono ancora considerati tabù in molti ambienti di lavoro nonostante il loro impatto sul benessere fisico e psicologico dei dipendenti. In linea con i valori del nostro fondatore W.K.Kellogg, continuiamo a mettere il wellbeing delle nostre persone al centro della nostra cultura aziendale, impegnandoci a migliorare concretamente l'inclusione, l'equità e il rispetto in azienda, e sostenendo in maniera proattiva ed intenzionale i lavoratori che stanno vivendo particolari fasi della vita"* ha commentato **Giuseppe Riccardi, General Manager di Kellogg Italia**.



Queste policy si inseriscono in un contesto di welfare aziendale più ampio e preesistente. Per contribuire a migliorare il work-life balance dei propri dipendenti, nel 2022 l'azienda ha implementato un modello **di lavoro flessibile** orientato verso una suddivisione al 50% tra tempo lavorativo in ufficio e a distanza.

A testimonianza dell'attenzione verso i temi sociali, i dipendenti Kellogg hanno a disposizione fino a due giorni lavorativi retribuiti nel corso dell'anno per svolgere **attività di volontariato aziendale** presso Croce Rossa Italiana o Banco Alimentare, partner di lungo periodo dell'azienda.

Kellogg, inoltre, continua a investire in **programmi di crescita e sviluppo per le proprie persone e a promuovere le assunzioni** nonostante gli impatti del Covid-19 e dell'attuale contesto di instabilità economica: da aprile 2020 alla fine del 2022, infatti, sono stati assunti più di 40 dipendenti.

### **A proposito di Kellogg**

*Kellogg Company (NYSE: K) ha la visione di un mondo migliore e più giusto in cui le persone non siano semplicemente "nutrite", ma appagate da quello che mangiano. Kellogg, con i suoi prodotti, vuole contribuire a creare un futuro migliore, dove ci sia "un posto a tavola" per il maggior numero possibile di persone. I brand di Kellogg includono Pringles®, Cheez-It®, Special K®, Kellogg's Frosted Flakes®, PopTarts®, Kellogg's Corn Flakes®, Rice Krispies®, Eggo®, Mini-Wheats®, Kashi®, RXBAR®, MorningStar Farms® ed altri. Nel 2022, l'azienda ha fatturato oltre \$15.3 miliardi, grazie soprattutto agli snacks, ai cereali, ai frozen foods e ai noodles. Tramite la strategia di ESG Kellogg's® Better Days, l'azienda vuole dare il suo contributo per affrontare questioni interconnesse come benessere, clima e sicurezza alimentare creando Better Days per 3 miliardi di persone entro la fine del 2030. Visita [www.KelloggCompany.com](http://www.KelloggCompany.com).*

*Kellogg Europa ha lanciato quest'anno il suo nuovo employer branding. Il nuovo marchio è caratterizzato dai volti e dalle voci dei dipendenti Kellogg ed è incentrato sullo slogan "So, Make it Happen", che dà vita alle opportunità e alla cultura aziendale. Kellogg mira a creare un'atmosfera di innovazione e inclusione in cui i dipendenti possano plasmare il futuro dell'azienda, garantendo Better Days per il pianeta, le persone e le comunità.*

### **Ufficio Stampa Kellogg**

Piera Regina – Kellogg Italia – [piera.regina@kellogg.com](mailto:piera.regina@kellogg.com)

### **Ufficio stampa Weber Shandwick**

Valentina Nozza: tel. +39 347 0834767; e-mail: [vnozza@webershandwickitalia.it](mailto:vnozza@webershandwickitalia.it)

Giulia Calamia: tel. +39 335 5798895; e-mail: [gcalamia@webershandwickitalia.it](mailto:gcalamia@webershandwickitalia.it)