

	Politica D&I Parità di Genere	POL
		REV.00 14/03/2025

Politica aziendale per la Parità di Genere

GRAFITEC SRL è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare, la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione secondo i requisiti richiesti dalla prassi UNI/PdR 125. Infatti, l'azienda opera secondo le linee guida della prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

GRAFITEC SRL preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica D&I punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale, aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile nel rispetto dei 7 principi del Women's Empowerment:

1. Stabilire una cultura aziendale e un management che mirano alla parità tra uomini e donne.
2. Trattamento equo di uomini e donne nel mondo del lavoro – mantenimento e promozione dei Diritti Umani e della non discriminazione.
3. Garantire la salute, la sicurezza ed il benessere psicofisico di tutti i lavoratori durante la loro attività.
4. Promuovere la formazione personale e professionale nonché sostenere le donne nell'ambito della loro carriera.
5. Promozione delle attività imprenditoriali da parte di donne, riconoscimento del loro ruolo in ambito HR e rispetto della loro dignità in ogni genere di marketing.
6. Promuovere la parità tramite iniziative in comune e attività di lobbying.
7. Misurazione e pubblicazione di tutti i progressi fatti nell'ambito del trattamento paritario di uomini e donne sul lavoro.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

	Politica D&I Parità di Genere	POL
		REV.00 14/03/2025

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals – SDGs,
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità,
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO),
- Convenzione ILO del giugno 2019 sulla violenza e sulle molestie.

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno di GRAFITEC SRL è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società. Si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale, a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

In ordine alla gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di D&I e Parità di Genere.

In tema di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) GRAFITEC SRL dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

GRAFITEC SRL attua una politica volta a favorire la Diversità, inclusione e la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.

L'Amministratore Unico ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione D&I nella figura del RSGD&I.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di D&I e Parità di Genere, viene costituito il comitato D&I composto dal AU, dalla funzione Innovation & People Management e da RSGD&I.

	Politica D&I Parità di Genere	POL
		REV.00 14/03/2025

Per rendere possibili comunicazioni che proteggano la privacy e allo stesso tempo consentano di conoscere eventuali anomalie comportamentali è disponibile una casella di posta elettronica specifica utilizzabile da tutti per eventuali segnalazioni la cui lettura è riservata al solo Comitato.

Inoltre, è predisposta una **cassetta postale**, posizionata presso l'ufficio, per le comunicazioni anonime in formato cartaceo, il cui accesso è consentito al solo Comitato.

La lista dei possibili comportamenti anomali comunicabili al Comitato D&I, lista esemplificativa e non esaustiva, può essere:

- Commenti sessualmente espliciti o offensivi
- Avances o richieste sessuali non desiderate
- Toccamenti o contatto fisico non consenziente
- Mostrare immagini o materiali sessualmente espliciti
- Minacce o ricatti sessuali
- Bullismo o comportamenti intimidatori basati sul genere
- Espressioni di bias* o stereotipi di genere
- Mancanza di rispetto per i confini personali
- Ignorare o minimizzare le denunce di molestie e molestie sessuali
- Sfruttamento professionale o economico basato sul genere
- Molestie sessuali online o tramite mezzi digitali
- Discriminazione nell'assegnazione delle mansioni o nella valutazione delle prestazioni basate sul genere

*bias = pregiudizio

Le segnalazioni, siano esse inviate tramite posta elettronica interna che in formato anonimo cartaceo, saranno nella disponibilità del Comitato D&I, il quale deve attivarsi per le indagini sia preliminari sia effettive. Le risultanze non saranno rese pubbliche a meno di necessità legali e/o di richieste del sistema giudiziario italiano.