

POLITICA PDR125

REV. 00 DEL 21/11/2023

Grafica Metelliana S.p.A., azienda da sempre attenta al benessere dei propri dipendenti, ritiene che diversità e inclusione siano valori fondamentali per la crescita e lo sviluppo aziendale. Considerato il contesto nazionale in cui il ruolo della donna nel mondo del lavoro è ancora molto sottorappresentato e marginalizzato, Grafica Metelliana S.p.A. ha deciso di rafforzare il suo impegno in materia di non discriminazione e parità di genere nel mondo del lavoro.

A tal proposito la presente politica ha lo scopo di rendere noti all'interno e all'esterno dell'azienda i valori e gli obiettivi perseguiti in tema di diversità e inclusione, vista anche la spinta nazionale e sovranazionale in questa direzione.

La presente Politica è rivolta tutti/e i/le dipendenti di Grafica Metelliana S.p.A. e condivisa con tutti i clienti, fornitori, collaboratori esterni e stakeholders con l'intento di rappresentare un manifesto degli impegni dell'azione in materia di parità di genere.

L'impegno di Grafica Metelliana S.p.A. si concretizza in azioni mirate a:

- ≡ creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, sostenendo e tutelando eventuali segnalazioni di molestie e/o mobbing;
- ≡ diffondere la cultura della diversità come valore fondamentale dell'azienda e a perseguire il benessere dei dipendenti anche tramite l'incremento delle misure di welfare già messe in campo; comunicare in maniera trasparente sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione la volontà di perseguire la parità di genere;
- ≡ prevedere una specifica formazione a tutti i livelli sui temi della parità di genere, della non discriminazione e della "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma;
- ≡ prevedere ed applicare prassi e procedure di selezione, assunzione e gestione delle carriere conformi ai principi di inclusione, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e impegnandosi al rafforzamento del genere femminile (empowerment femminile);
- ≡ garantire equità retributiva di genere, favorendo la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, tramite la previsione di misure di conciliazione vita-lavoro e di sostegno degli oneri di cura a carico dei/delle dipendenti.

Le azioni e gli obiettivi di cui alla presente politica sono pianificati nel "Piano Strategico", monitorato annualmente attraverso indicatori prestazionali (KPI) sulla base delle sei aree tematiche individuate dalla UNI/PdR 125:2022.

CULTURA E STRATEGIA: implementazione di strategie, prassi nonché di canali comunicativi e formativi in grado di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere con valori aziendali coerenti con la cultura della inclusione e non discriminazione; previsione di procedure che consentano alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, opinioni e suggerimenti al fine di creare un ambiente di lavoro aperto al confronto e al dialogo.

GOVERNANCE: attuazione di un modello di Governance dell'organizzazione volto a prevenire e gestire le tematiche legate a inclusione e parità di genere, in grado di garantire la presenza negli organi di amministrazione e controllo del sesso meno rappresentato e di gestire qualsiasi forma di non inclusività.

PROCESSI HUMAN RESOURCES (HR): attuazione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere, prevedendo politiche in grado di garantire la partecipazione a percorsi di formazione e valorizzazione a lavoratori di entrambi i sessi.

OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA: miglioramento della capacità dell'organizzazione di consentire l'accesso neutrale dei generi alla mobilità interna, ai percorsi di carriera e di crescita.

EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE: attuazione di processi per il mantenimento di una remunerazione equa e bilanciata per genere, per livello e per mansione.

TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: presenza di politiche, oltre il CCNL, dedicate alla tutela della maternità/paternità e in grado di supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di cura (caregiver).

La politica di parità di genere è comunicata all'interno dell'organizzazione e diffusa all'esterno tramite pubblicazione sul sito internet www.graficametelliana.it.

La presente politica è definita dalla Direzione in coordinamento con il Comitato Guida, a cui è affidata la responsabilità di attuazione della stessa e si integra con le politiche collegate contenute nel Codice di parità di genere. La corretta e adeguata conoscenza e attuazione della politica è verificata attraverso l'attività di formazione del personale e tramite audit interni; è oggetto di conferma o revisione annuale in occasione del Riesame della Direzione.

Approvata dal Consiglio di amministrazione di Grafica Metelliana S.p.A.

Mercato San Severino (SA), 21 novembre 2023