

Oggetto: Piano di Comunicazione dell'impegno per la Parità di Genere

Gentilissimi

Siamo lieti di confermare il nostro impegno costante e determinato nella promozione della parità di genere e dell'inclusione. Mediagraf da sempre crede nei valori dell'inclusività e supporta le politiche di pari opportunità, con l'obiettivo di sensibilizzare il nostro personale per eliminare pregiudizi e stereotipi. Dal 2023 abbiamo intrapreso questo percorso mirato a strutturare ulteriormente le nostre prassi esistenti per promuovere una cultura inclusiva e valorizzare tutte le persone in azienda in modo equo. Ciò si inserisce nel seguente Contesto che ci vede tutti quanti impegnati al raggiungimento dei principi suddetti e degli elementi che seguono.

Negli ultimi anni, sulla valorizzazione dei diritti e delle libertà fondamentali dell'essere umano, è stata registrata una significativa accelerazione rispetto agli obiettivi legati parità di genere. Un percorso condiviso da istituzioni, imprese e persone che continua tuttavia a presentare diverse criticità, tali da penalizzarne la valutazione complessiva.

Secondo la Commissione Europea*, nessuno degli Stati membri ha finora raggiunto la parità di condizione tra donne e uomini – e per condizioni ci si riferisce a tutte quelle dimensioni della vita che hanno a che fare con i temi del lavoro, della retribuzione, dell'assistenza, della pensione, dell'accesso alla leadership, sia essa legata al mondo del privato o alla sfera pubblica, sia essa di tipo dirigenziale, politico o istituzionale. Un ulteriore impulso proviene dal Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione Horizon Europe (2021- 2027)**, in cui l'Unione Europea ha stabilito che per accedere ai fondi è necessario aver predisposto un Piano per la Parità di Genere (GEP, Gender Equality Plan). Un documento in cui ogni attore è chiamato a fornire evidenza degli interventi e dei campi di applicazione inerenti ai seguenti punti:

1. Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata (organizzazione del lavoro);
2. Equilibrio di genere nei ruoli decisionali (accesso alla leadership);
3. Parità di genere nelle assunzioni e nel career management (accesso al lavoro e gestione delle carriere);
4. Attività di sensibilizzazione (formazione erogata sulle questioni di genere);
5. Contrasto alla violenza di genere (strumenti di prevenzione e segnalazione).

*Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni: Verso un'Unione dell'uguaglianza: La strategia per la parità di genere 2020-2025 (05 Marzo 2020)

**Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-00a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

La nostra Politica per la parità di genere comprende i seguenti punti chiave:

- ✓ Riconoscere la diversità: valutare tutte le persone in modo intrinseco, individualmente e, come gruppi, apprezzare come le diverse dimensioni della diversità si intersecano e riconoscere che le caratteristiche demografiche o altre caratteristiche personali possono essere eventualmente protette dalla legge e dalla regolamentazione;
- ✓ Governare efficacemente: esemplificare e promuovere l'impegno della dirigenza per la diversità ed inclusione attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, pratiche e operazioni di governance dell'organizzazione inclusivi;
- ✓ Agire in modo responsabile: agire in modo etico e socialmente responsabile, promuovere un impiego produttivo e un lavoro dignitoso per tutti;
- ✓ Lavorare in modo inclusivo: consentire e sviluppare un posto di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza;
- ✓ Comunicare in modo inclusivo: riconoscere e rispondere alle esigenze di persone che accedono, capiscono e si relazionano con le comunicazioni in modi diversi;
- ✓ Sostenere e difendere la diversità ed inclusione: influenzare e promuovere attivamente pratiche organizzative e relazioni con gli stakeholder inclusive.

Inoltre Mediagraf si impegna a:

- ✓ Eliminare qualsiasi discriminazione di genere nell'ambiente di lavoro;
- ✓ Adottare procedure di selezione, formazione e sviluppo delle risorse umane non discriminatorie;
- ✓ Favorire la partecipazione di tutti i dipendenti agli incontri formativi, webinar e dibattiti, indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale;

Il presente Piano di comunicazione sono divulgati agli stakeholder per testimoniare il nostro impegno nei confronti dei principi precedentemente elencati e si integra con il nostro Codice Etico esistente. Quest'ultimo e la Politica sono disponibili sul nostro sito internet per una Vostra ulteriore consultazione.

La responsabilità dell'attuazione della Politica è affidata alla Direzione e al Comitato Guida per le pari opportunità che è stato istituito come primo punto di riferimento per garantire l'applicazione dei requisiti presenti nella UNI PdR 125 Linee guida sul Sistema di gestione per la parità di genere. Siamo convinti che promuovendo la parità di genere e l'inclusione, non solo miglioriamo il nostro ambiente di lavoro, ma contribuiamo anche alla crescita delle aziende e del Paese nel suo complesso. Grazie per il vostro sostegno continuo e per essere parte di questo importante percorso con noi. Cordiali saluti,

La Presidenza e la Direzione

Noventa Padovana, 19 novembre 2025