



BUREAU
VERITAS

Bureau Veritas Certification

LA GRIFFE S.R.L

Contrada San Salvatore, snc - 63086 Force (AP) - Italy

Sede oggetto di Certificazione:

Contrada San Salvatore, snc - 63086 Force (AP) - Italy

Bureau Veritas Certification Holding SAS - Italy Branch certifica che il sistema di gestione dell'organizzazione sopra indicata è stato valutato e giudicato conforme ai requisiti della norma di sistema di gestione seguente

UNI PdR 125:2022

Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Campo di applicazione

Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo relativo alla sviluppo, tessitura, taglio e confezione di capi tecnici e di dispositivi di protezione individuale in maglieria.

Data della certificazione originale:	18-Aprile-2025
Data di scadenza precedente ciclo di certificazione:	NA
Data dell'Audit di certificazione / rinnovo:	09-Aprile-2025
Data d'inizio del presente ciclo di certificazione:	18-Aprile-2025
Soggetto al continuo e soddisfacente mantenimento del sistema di gestione questo certificato è valido fino al:	17-Aprile-2028

Certificato Numero: IT341882

Versione: 1

Data di emissione: 18-Aprile-2025


GLORIA FOCETOLO - Local Technical Manager



02138

Indirizzo dell'organismo di certificazione:

Bureau Veritas Italia S.p.A., Viale Monza, 347 - 20126 Milano, Italia

Member of the Accord of Mutual Recognition EA & UK
Signatory of EA and UK Mutual Recognition Agreements

Ulteriori chiarimenti sul campo di applicazione di questo certificato e sui requisiti applicabili della norma del sistema di gestione possono essere ottenuti consultando l'organizzazione. Per controllare la validità di questo certificato fare doppio click sul QR CODE o scansionarlo con apposita App



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La Griffe S.r.l., azienda da sempre attenta al benessere dei/delle propri/e 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, La Griffe S.r.l. 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 a tutti i dipendenti di La Griffe S.r.l. 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 La Griffe S.r.l. 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 azioni di welfare;
- 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, in grado di supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di cura (*caregiver*) e di garantire il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità anche tramite iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al rientro dal congedo di maternità/paternità.

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

La Direzione si propone, attraverso iniziative poste in essere dal Comitato Guida, di impostare una comunicazione interna ed esterna neutra dal punto di vista del genere, attraverso iniziative in linea con i principi della presente politica e con gli obiettivi strategici da essa stabiliti.

In particolare, con riguardo alla comunicazione esterna, La Griffe si propone di:

- impostare le proprie campagne di marketing e pubblicità evitando azioni tali da alimentare eventuali stereotipi di genere utilizzando un linguaggio inclusivo e neutro;
- favorire la partecipazione ad eventi/webinar organizzati dall'azienda attraverso una composizione equilibrata dei generi.

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

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.

Force, 15 luglio 2024

A blue ink signature is written over a circular stamp. The stamp contains the text 'la griffe s.r.l.' and 'L'Amministratore Delegato'.