

Gentile Partner,

L'occasione ci è gradita per informarla che Smarig srl ha implementato un Sistema di Gestione conforme alle Norme **UNI PDR 125:2022 Parità di Genere**

Dette Norme coincidono con l'impegno di rispettare ed assicurare i punti cardini delle norme

Lavoro dignitoso: Lavoro svolto in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana;

Diversità: il rispetto delle Caratteristiche di differenze e similarità tra le persone;

Ambiente di lavoro favorevole rispettoso e gratificante, dove l'inclusione e l'equità sono valori fondamentali.

supportare e incoraggiare le proprie risorse a sviluppare e ad esprimere il loro potenziale affinché possano assicurare il miglior contributo al rispetto dell'inclusione ed equità, al rispetto della diversità di genere garantendo **pari opportunità e condizioni**.

Favorire una crescita professionale ed un **avanzamento di carriera** equo ed imparziale.

Garantire **pari opportunità** al momento dell'**assunzione** e durante il percorso formativo e lavorativo di ogni singolo dipendente, definendo criteri che possano non discriminare o ledere in base al genere e favorire la conciliazione dei **tempi di vita personale e lavorativa**

Vietare qualsiasi forma di *ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO* e svolgere attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro. incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;

Vietare comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e/o contatto fisico, coercizione mentale, fisica, sessuale, abusi verbali, minacciosi e offensivi o volti allo sfruttamento.

definire strumenti di **segnalazione** per garantire ad ogni dipendente di esprimere la propria opinione anche in assoluto anonimato, di poter comunicare spunti di miglioramento, di poter effettuare segnalazioni in termini di parità di genere ed essere tutelato da eventuali ritorsioni.

Assicurare alle proprie risorse gli stessi riconoscimenti a parità di lavoro, rifiutando ogni tipo di discriminazione di genere, nazionalità, appartenenza etnica, razza, stato sociale o civile, religione, diversità culturali, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica protetta dalle leggi applicabili o indipendente dalle esigenze lavorative.

Garantire **un'equa formazione** a tutto suo personale

Garantire luoghi di lavoro sicuri per assicurare la partecipazione ed il lavoro di tutti i dipendenti nella piena espressione del loro potenziale, attuando ogni sforzo per la creazione di una cultura inclusiva.

Promuove l'impegno di lavorare con ogni tipo di cultura e supporta pienamente i propri leader nella

gestione di team eterogenei e nella promozione di un ambiente di lavoro inclusivo.

Promuove l'adozione di pratiche che valorizzino la diversità e l'inclusione anche da parte dei propri **fornitori e subappaltatori** come Azienda impegnata nel sostegno di una cultura che incoraggia la diversità in tutte le sue forme.

Pertanto, L'Organizzazione richiede ai propri **fornitori** la creazione di luoghi di lavoro inclusivi, pari opportunità di trattamento dei lavoratori, nonché il contrasto di ogni forma di intimidazione, minaccia o molestia

In base a questi principi, L'Organizzazione. si impegna a collaborare con i partner affinché anche questi, nel pieno rispetto dello spirito delle norme sopra citate, si adeguino alle stesse logiche operative riassunte coinvolgendo, a loro volta, eventuali partner.

Poiché i partner di materiali e servizi rivestono un ruolo fondamentale per il raggiungimento di tali obiettivi è necessario che gli stessi ne prendano atto e che comunichino il loro impegno a rispettarli.

Tale impegno, richiede al partner di:

- Conformarsi a tutti i requisiti della presente norma e di richiedere lo stesso ai propri partner;
- Partecipare alle attività di monitoraggio come richiesto dall'Organizzazione.;
- Identificare le cause ed implementare prontamente azioni correttive e preventive per risolvere ogni
- Non-conformità identificata in rispetto ai requisiti del presente standard;
- Informare prontamente e completamente L'Organizzazione. su ciascun e tutte le relazioni commerciali con altri partner/sub-contraenti.

In base a questi principi, l'Azienda si impegna a collaborare con i partner affinché anche questi, nel pieno rispetto dello spirito delle norme sopra citate, si adeguino alle stesse logiche operative riassunte coinvolgendo, a loro volta, eventuali partner.

La nostra organizzazione al fine di assicurare sia ai dipendenti dell'azienda che agli stakeholder la possibilità di contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la parità di genere in conformità alla UNI PDR 125:2022.

ogni lavoratore può sporgere **reclami e segnalazioni** in relazione a fatti e incidenti rispetto ai temi della parità di genere e Responsabilità Sociale, violazione delle politiche di selezione e assunzione, reclami rispetto ai temi, analisi eventuali meccanismi di whistle-blowing, incidenti o segnalazioni di violenze o sopraffazioni, KPI non in linea verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di della UNI PDR 125/2022

er questo motivo l'organizzazione ha designato come referente specifico, a cui



poter rivolgersi, i componenti del Comitato Parità di Genere, e il Comitato Social Finger Print ed ha predisposto un canale di segnalazioni anonime;

pertanto, chiunque può inviare eventuali comunicazioni inerenti il mancato rispetto delle tematiche di parità di genere e responsabilità sociale, utilizzando il seguente [Link](#)

Certi della sensibilità della vostra azienda a tali principi e al fine di riconoscerla quale partner aderente agli stessi valori, si chiede di restituire la presente controfirmata. L'occasione è gradita per porgere distinti saluti. In caso di necessità o per qualsiasi richiesta di chiarimento non esiti a contattare, in orario di ufficio.

Data: 15/04/2024

Firma: