

## **Politica per la parità di genere**

### **Presentazione dell'organizzazione**

Novaconnect si pone come punto di riferimento per innovazione e sostenibilità. Fondata nel 1977 come G.D. Grafidata, abbiamo attraversato decenni di trasformazioni tecnologiche, evolvendoci costantemente per restare all'avanguardia. Nel 2024, abbracciando pienamente la nostra evoluzione e visione futura, abbiamo adottato il nuovo nome di Novaconnect. Da sempre attivi nel campo dell'office automation, business continuity, security e ICT, abbiamo consolidato la nostra posizione come partner tecnologico di fiducia per enti pubblici e privati di medie e grandi dimensioni. La nostra missione è di trasformare le esigenze dei clienti in soluzioni sostenibili attraverso le nuove tecnologie, guidati da una visione che vede la complessità dell'IT non come un ostacolo, ma come una sfida da superare insieme.

### **Il percorso verso la parità di genere**

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica Novaconnect ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Novaconnect rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

### **I principi ispiratori**

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Novaconnect sono:

- *IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ;*
- *CORRETTEZZA E TRASPARENZA;*
- *VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE;*

- *TUTELA DELLA PERSONA;*
- *CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE;*

L'attenzione con la quale Novaconnect concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

### **L'impegno della direzione**

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Novaconnect ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Novaconnect si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri lavoratori attraverso modalità di lavoro flessibili – laddove possibile - tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche esterna all'azienda (presso fornitori, partner, committenti...), che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile;
- ✓ garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- ✓ individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e l'Organizzazione prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- ✓ creare e mantenere un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale

### **Monitoraggio e attuazione della politica**

La Politica generale sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

### **Diffusione della politica**

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14/05/2024

Responsabile Comitato Guida

Michela Di Maria

Legale rappresentante

Aldo Cortellesi