

Politica per la parità di genere

Premessa

CEPI SpA riconosce l'uguaglianza di genere come un **elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità**. CEPI SpA riconosce inoltre la **partecipazione equa delle donne al lavoro** come un fattore strategico per la crescita e lo sviluppo non solo aziendali, ma dell'economia e della società intera.

Il principio della **restituzione** è valore fondante del lavoro di CEPI SpA, e si traduce in uno sforzo concreto di lasciare una traccia positiva nelle persone e nei territori con cui lavora. Il Codice Etico di CEPI SpA è costruito intorno alle 5P dello sviluppo sostenibile nel quale si raggruppano i **17 obiettivi di sviluppo sostenibile** che definiscono l'Agenda 2030, adottata da 193 Paesi membri dell'ONU il 25 settembre 2015.

L'**obiettivo 5**, in particolar modo, mira a raggiungere l'**uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze**: ciò significa ottenere la **parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze, e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione**.

Al fine di ottenere e mantenere la parità di genere in azienda, CEPI Spa impegna **il management, il personale e tutti gli stakeholder** ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.

Obiettivi

Per raggiungere l'obiettivo della parità di genere, CEPI Spa ha implementato un Sistema di gestione per la parità di genere in conformità alla norma UN/PDR 125:2022, e ha definito una politica aziendale per la parità di genere impegnandosi:

- » ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una **cultura inclusiva** di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale;
- » a **comunicare internamente ed esternamente**, anche attraverso attività di marketing e di pubblicità, la volontà di perseguire la parità di genere e valorizzare le diversità, facendo accrescere la consapevolezza delle capacità delle donne oltre alla possibilità di partecipare e condividere le responsabilità al pari degli uomini e con la società stessa, liberandosi da presupposti culturali e sociali e ruoli prefissati;
- » **il rispetto della cultura e strategia aziendale;**
- » una governance dell'organizzazione volto a **definire gli adeguati presidi organizzativi e la parità di genere nella leadership aziendale** di alto livello;
- » **processi HR** relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- » **opportunità di crescita e inclusione** delle donne in azienda, promuovendo la formazione e lo sviluppo personale delle donne e la loro autonomia;
- » **equità remunerativa** per genere;
- » **tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.**

Azioni

La base di una politica per la parità di genere è l'attivazione di politiche e piani di reclutamento atti a **favorire e valorizzare le diversità in senso lato**, che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda, e a favorire ove possibile la **conciliazione vita-lavoro** tramite aiuti concreti al personale e alle famiglie.

CEPI SpA è da sempre attenta alla promozione di **azioni di sostegno sociale nel suo contesto territoriale**, nel quale è storicamente e profondamente radicata. Attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche **privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprese altrettanto impegnate nelle tematiche di inclusione**.

In particolare, l'azienda per ottenere gli obiettivi prefissi dalla sua politica:

- » s'impegna concretamente nel **welfare familiare**, negli aiuti concreti alle famiglie del proprio personale sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro a distanza;
- » **rifiuta ogni tipo di violenza e prevaricazione di genere**, non tollera e punisce questi atteggiamenti e ne favorisce la denuncia;
- » **sostiene attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione** coinvolgendo tutto il personale indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale;
- » **favorisce la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti** di tutto il personale indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale;
- » promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio **sito internet, sui social media, newsletter interne ed esterne**;
- » **misura e riporta i progressi** nel raggiungimento della parità di genere.