

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 certificato in conformità alla norma UN/PDR 125:2022, e ha definito una politica aziendale per la parità di genere ed un codice etico, 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, ma anche fuori dall'azienda con programmi formativi specifici come un corso per saldatrici;
- » **equità remunerativa** per genere monitorato periodicamente dai responsabili di funzione;
- » **tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro** adottando azioni ormai consolidate per migliorarle come palestra, comitato a supporto del welfare, comitato della formazione, sportello con psicologa e nuove azioni come installazione tavolo da ping-pong in sala mensa, predisposizione di area verde attrezzata, campo da basket;
- » impegno a non discriminare le donne dirigenti e/o manager presenti in azienda.

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, ed è istituito un Comitato Welfare con una consulente dedicata a supporto del personale per richieste varie e con incontri fissi periodici presso l'azienda;
- » **rifiuta ogni tipo di violenza e prevaricazione di genere**, non tollera e punisce questi atteggiamenti e ne favorisce la denuncia tramite un canale apposito sul sito aziendale per denunce in forma anonima, cassetta delle lettere presente in azienda e uno sportello con psicologa a disposizione del personale su richiesta;
- » **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 con una procedura di monitoraggio periodica garantisce che i responsabili di funzione analizzano le situazioni dei propri sottoposti per richiedere adeguamenti, passaggi di livelli, ecc. in funzione al merito e senza alcun condizionamento dovuto a genere, età, orientamento sessuale, ecc.;

- » **favorisce la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti** di tutto il personale indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale, utilizzando newsletter mensile, canali social come Instagram "Un silo di bene", incontri interni con tutto il personale durante orario di lavoro, dibattiti e workshop collettivi come per esempio "Non ci sono più le mezze stagioni, immaginare nuovi luoghi comuni" svolto a Maggio 2024;
- » **misura e riporta i progressi** nel raggiungimento della parità di genere condividendone i risultati con tutto il personale periodicamente e analizzando anche la soddisfazione dello stesso tramite questionari;
- » coinvolge, condivide e promuove la cultura della Parità di Genere alle parti interessate esterne tramite **newsletter periodiche, sito internet, comunicazioni mail specifiche, social aziendali**;
- » **adotta una policy non discriminante per le donne dirigenti e/o manager presenti in azienda** adottando i medesimi metodi per la crescita e l'inclusione aziendale per ogni componente del management dell'organizzazione.