

# 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.