

Cappelletti Srl, azienda da sempre attenta al benessere dei propri dipendenti, ritiene che diversità e inclusione siano valori fondamentali per la crescita e lo sviluppo aziendale. Considerato il contesto nazionale in cui il ruolo della donna nel mondo del lavoro è ancora molto sottorappresentato e marginalizzato, Cappelletti Srl ha deciso di rafforzare il suo impegno in materia di non discriminazione e parità di genere nel mondo del lavoro.

A tal proposito la presente politica ha lo scopo di rendere noti all'interno e all'esterno dell'azienda i valori e gli obiettivi perseguiti in tema di diversità e inclusione, vista anche la spinta nazionale e sovranazionale in questa direzione.

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti di Cappelletti Srl e condivisa con tutti i clienti, fornitori, collaboratori esterni e *stakeholders* con l'intento di rappresentare un manifesto degli impegni dell'azione in materia di parità di genere.

L'impegno di Cappelletti Srl si concretizza in azioni mirate a:

- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, sostenendo e tutelando eventuali segnalazioni di molestie e/o mobbing;
- diffondere la cultura della diversità come valore fondamentale dell'azienda e a perseguire il benessere dei dipendenti anche tramite l'incremento delle misure di welfare già messe in campo;
- comunicare in maniera trasparente sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione la volontà di perseguire la parità di genere;
- prevedere una specifica formazione a tutti i livelli sui temi della parità di genere, della non discriminazione e della **"tolleranza zero"** rispetto ad ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma;
- prevedere ed applicare prassi e procedure di selezione, assunzione e gestione delle carriere conformi ai principi di inclusione, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e impegnandosi al rafforzamento del genere femminile (*empowerment* femminile);
- garantire equità retributiva di genere, favorendo la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, tramite la previsione di misure di conciliazione vita-lavoro e di sostegno degli oneri di cura a carico dei/delle dipendenti.

Le azioni e gli obiettivi di cui alla presente politica sono pianificati nel **"Piano Strategico"**, monitorato annualmente attraverso indicatori prestazionali (KPI) sulla base delle sei aree tematiche individuate dalla UNI/PdR 125:2022.

CULTURA E STRATEGIA: implementazione di strategie, prassi nonché di canali comunicativi e formativi in grado di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere con valori aziendali coerenti con la cultura della inclusione e non discriminazione; previsione di procedure che consentano alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, opinioni e suggerimenti al fine di creare un ambiente di lavoro aperto al confronto e al dialogo.

GOVERNANCE: attuazione di un modello di *Governance* dell'organizzazione volto a prevenire e gestire le tematiche legate a inclusione e parità di genere, in grado di garantire la presenza negli organi di amministrazione e controllo del sesso meno rappresentato e di gestire qualsiasi forma di non inclusività.

PROCESSI HUMAN RESOURCES (HR): attuazione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere, prevedendo politiche in grado di garantire la partecipazione a percorsi di formazione e valorizzazione a lavoratori di entrambi i sessi.

OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA: miglioramento della capacità dell'organizzazione di consentire l'accesso neutrale dei generi alla mobilità interna, ai percorsi di carriera e di crescita.

EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE: attuazione di processi per il mantenimento di una remunerazione equa e bilanciata per genere, per livello e per mansione.

TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: presenza di politiche, oltre il CCNL, dedicate alla tutela della maternità/paternità e in grado di supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di cura (*caregiver*).

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

La Direzione si propone, attraverso iniziative poste in essere dal Comitato Guida, di impostare una comunicazione interna ed esterna neutra dal punto di vista del genere, attraverso iniziative in linea con i principi della presente politica e con gli obiettivi strategici da essa stabiliti.

In particolare, con riguardo alla comunicazione esterna, l'azienda si propone di:

- impostare le proprie campagne di marketing e pubblicità evitando azioni tali da alimentare eventuali stereotipi di genere utilizzando un linguaggio inclusivo e neutro;
- favorire la partecipazione ad eventi/webinar organizzati da Cappelletti srl attraverso una composizione equilibrata dei generi tra i/le relatori/relatrici.

La politica di parità di genere è comunicata all'interno dell'organizzazione e diffusa all'esterno tramite pubblicazione sul sito internet www.cappelletti.it.

La presente politica è definita dalla Direzione in coordinamento con il **Comitato Guida**, a cui è affidata la responsabilità di attuazione della stessa e si integra con le politiche collegate contenute nel Codice di parità di genere. La corretta e adeguata conoscenza e attuazione della politica è verificata attraverso l'attività di formazione del personale e tramite audit interni; è oggetto di conferma o revisione annuale in occasione del Riesame della Direzione.

Sant'Elpidio a Mare, 19 aprile 2024

Cappelletti srl
Il Presidente

