

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Impegno in favore dell'inclusione, della parità di
genere e dell'integrazione

Il Presidente
Stefano Venturi



L'Amministratore Delegato
Prof. Alfonso Fuggetta





Introduzione

In Cefriel crediamo che le Persone facciano la differenza: nessuno dei risultati ottenuti sarebbe stato raggiunto senza il pieno contributo di ciascuno.

Il Capitale Umano si fonda sulle nostre conoscenze, competenze, motivazioni e relazioni; per questo motivo, Cefriel vuole mantenere, insieme alle proprie persone, una cultura inclusiva che accoglie ed incoraggia ogni unicità, creando così un luogo in cui le persone si sentano sicure e rispettate, e a cui sentano di appartenere.

Da anni vengono sviluppate iniziative e programmi che rendono la cultura aziendale sempre più inclusiva, nella piena consapevolezza della centralità delle persone; con queste attività, Cefriel intende creare processi virtuosi nel fare impresa, salvaguardando i valori sociali e offrendo un futuro migliore alle generazioni di oggi e di domani, sostenendo la crescita umana e professionale di ogni individuo.

A tale scopo, Cefriel garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una persona all'interno dell'organizzazione – selezione, on-boarding, percorsi di sviluppo e di carriera, analisi retributiva – sia improntata ai principi delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia, e ha definito opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio per identificare ed indirizzare ogni possibile disallineamento.



Nella convinzione che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile e che, attraverso la parità di genere, si andranno a creare team sempre più collaborativi e performanti, che forniranno idee e soluzioni innovative e culturalmente rilevanti, con l'obiettivo di sviluppare un'autentica cultura della parità di genere, si pone i seguenti obiettivi:

- promuovere un luogo di lavoro stimolante, creativo e non discriminatorio per tutto il personale dipendente ed i partner esterni;
- supportare e garantire pari opportunità per ogni persona dipendente o candidata per quanto concerne assunzione, accesso alla formazione, retribuzione, welfare, mobilità interna e sviluppo professionale: gli unici fattori che teniamo in considerazione sono le conoscenze, le capacità, l'esperienza e l'attitudine personale;
- garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, poiché risultano essere coloro che a valle di una maternità si trovano più spesso a decidere di abbandonare il lavoro[i], attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavori di pari valore);
- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i generi;
- proibire qualsiasi condotta che possa influire negativamente sulla dignità di una persona, e avere tolleranza zero verso le molestie e tutte le forme di discriminazione su terreni quali: sesso, genere, identità di genere, età, origine, religione, orientamento sessuale, aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare.

A questi si aggiunge l'obiettivo strategico, nell'ambito degli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU, di raggiungere entro il 2026 il 40% di presenza femminile tra le persone con contratto di lavoro in Cefriel.

Tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo delle persone in Cefriel, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dal genere, dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.



Tutte le persone, indipendentemente dal fatto che siano part-time, a tempo pieno o temporanei, sono trattate in modo equo e con rispetto.

A tutte le persone viene dato aiuto e incoraggiamento per sviluppare il proprio pieno potenziale e per contribuire con i loro talenti unici.

Gli obiettivi principali sono evitare episodi di violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, Cefriel si impegna a:

- rafforzare la governance ed il monitoraggio della diversità e della parità di genere in azienda;
- continuare a supportare la genitorialità, prevedendo strumenti, oltre il CCNL di riferimento, dedicati alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- adottare prassi adeguate alla divulgazione della Policy di Genere all'interno del contesto aziendale e divulgazione delle informazioni relative alla *gender parity*;
- favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere all'interno dell'organizzazione, attraverso attività di sensibilizzazione, formazione, e attraverso l'esempio di chi ricopre posizioni manageriali;
- favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.

All'interno del piano strategico sono identificati gli obiettivi che la Direzione, coadiuvata dal Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire, e i relativi KPI di misura degli stessi.

Cefriel predispone e diffonde un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico. Nelle attività di marketing e comunicazione, Cefriel presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze e a garantire parità di genere nella organizzazione di eventi e convegni, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

La Politica sarà monitorata e revisionata con cadenza annuale, per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.



La presente Politica è rivolta a tutte le persone di Cefriel e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti, tramite la pubblicazione sul sito aziendale, sulla intranet e sui social aziendali, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali esterni e i nostri fornitori aderiscano ai principi fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del lavoro, in particolare a quelli sull'orario di lavoro, la retribuzione, la libertà di associazione e alla non discriminazione.

Qualsiasi persona Cefriel che manifesta o pensa di avere un dubbio deve immediatamente riferirlo, utilizzando il canale predisposto, che ne garantisce l'anonimato, come da apposita procedura pubblicata sulla intranet. Per suggerire miglioramenti rispetto alla presente politica e in generale rispetto alle tematiche di gestione del Capitale Umano, le persone sono invitate a contattare il Comitato Guida Parità di Genere, tramite l'indirizzo mail preposto o di persona.

La meta perseguita è creare un ambiente di lavoro in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra Società.

i <https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2023.pdf>