



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE La Caveja Srl

1. Premessa, Mission e Vision Strategica

La Caveja Srl riconosce la parità di genere come un valore essenziale e una leva strategica per lo sviluppo sostenibile, l'innovazione, l'equità e il benessere organizzativo.

La parità non rappresenta solo un obiettivo, ma un principio che orienta la visione aziendale, la pianificazione strategica e tutte le azioni e collaborazioni dell'organizzazione.

La presente Politica è adottata in conformità alla **UNI/PdR 125:2022**, con l'obiettivo di promuovere una cultura inclusiva, garantire pari opportunità lungo l'intero ciclo di vita lavorativo e sostenere un modello organizzativo che valorizzi equità, dignità e rispetto della persona.

L'Organizzazione ripudia ogni forma di discriminazione diretta o indiretta basata su genere, età, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità, origine etnica, religione o qualunque altra caratteristica personale.



2. Principi Ispiratori

La Politica si fonda sui seguenti principi fondamentali:

- **Imparzialità e inclusività**
- **Correttezza, eticità e trasparenza**
- **Valorizzazione del personale e delle competenze**
- **Tutela della persona, della dignità e della vita privata**
- **Contrasto a ogni forma di violenza, discriminazione e molestia**

Tali principi sono pienamente allineati alla **Strategia Europea per la Parità di Genere 2020–2025**, che promuove:

- la partecipazione equilibrata delle donne al mercato del lavoro;
- la riduzione del divario retributivo e pensionistico;
- la parità nel processo decisionale;
- il contrasto agli stereotipi e alla violenza di genere.

3. Governance e Responsabilità

La Caveja Srl si impegna a integrare i principi di equità e inclusività nei processi decisionali, organizzativi e strategici. A tal fine:

- definisce ruoli e responsabilità chiare in materia di parità di genere;
- nomina un/una **Referente per la Parità di Genere**;
- istituisce un **Comitato Guida** per la supervisione del SGPG;
- garantisce il rispetto della normativa vigente e dei requisiti UNI/PdR 125:2022;
- assicura risorse adeguate e un monitoraggio continuo dell'efficacia delle azioni intraprese.



La Direzione sostiene attivamente la Politica e promuove un cambiamento culturale che, partendo dall'organizzazione, contribuisca a generare impatti positivi nella società.

4. Selezione, Assunzione e Sviluppo Professionale

La Caveja Srl garantisce processi di selezione, gestione del personale e sviluppo professionale improntati a equità, trasparenza e assenza di bias. In particolare, si impegna a:

- adottare procedure di selezione basate sul merito e su criteri oggettivi;
 - utilizzare un linguaggio inclusivo negli annunci e nelle comunicazioni;
 - assicurare pari accesso alla formazione, ai percorsi di crescita e alle opportunità di leadership;
 - evitare criteri discriminatori nella valutazione delle performance e nell'avanzamento di carriera.
-

5. Equità Retributiva

L'Organizzazione si impegna a:

- monitorare e ridurre eventuali **gender pay gap** e divari pensionistici;
 - garantire pari retribuzione a parità di ruolo, competenze e responsabilità;
 - utilizzare sistemi retributivi e premianti trasparenti, coerenti e basati su criteri oggettivi.
-



6. Genitorialità, Cura e Conciliazione Vita-Lavoro

La Caveja considera la genitorialità non come un ostacolo, ma come una componente preziosa della vita delle persone, da tutelare e valorizzare.

La Caveja ne riconosce il valore e promuove un ambiente che favorisca l'equilibrio tra vita professionale e personale. A tal fine:

- tutela maternità, paternità e tutte le forme di cura familiare;
- incoraggia modalità flessibili di lavoro (smart working, part-time, orari flessibili);
- supporta il rientro graduale dopo periodi di congedo;
- adotta politiche di welfare orientate al benessere delle persone.

7. Inclusione, Benessere e Prevenzione delle Molestie

L'Organizzazione garantisce un ambiente di lavoro:

- sicuro, rispettoso e inclusivo;
 - libero da molestie, violenze, discriminazioni e abusi fisici, verbali o digitali;
 - dotato di canali di segnalazione riservati, sicuri e non ritorsivi;
 - sostenuto da attività di formazione e sensibilizzazione continua sui temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione.
-



8. Monitoraggio, Indicatori e Miglioramento Continuo. Un impegno che si rinnova nel tempo

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere viene monitorato attraverso indicatori qualitativi e quantitativi definiti secondo la UNI/PdR 125:2022.

La Caveja analizza periodicamente i risultati, valuta l'efficacia delle azioni intraprese ed elabora interventi di miglioramento per rendere la Politica un documento vivo, aggiornato e coerente con l'evoluzione dell'organizzazione e del contesto sociale.

In conformità alla UNI/PdR 125:2022, La Caveja Srl:

- definisce KPI e indicatori qualitativi e quantitativi;
- monitora periodicamente i risultati ottenuti;
- attua azioni correttive e di miglioramento del SGPG;
- effettua il **Riesame periodico** con il Comitato Guida;
- comunica in modo trasparente i progressi raggiunti.

9. Comunicazione e Diffusione

La Politica è comunicata con trasparenza a tutto il personale, è accessibile agli stakeholder esterni ed è soggetta a revisioni periodiche per garantire la piena attualità dei contenuti e l'efficacia degli impegni.

La presente Politica è:

- comunicata internamente a tutto il personale;
- resa disponibile agli stakeholder esterni;
- pubblicata attraverso i canali istituzionali dell'organizzazione;



- oggetto di aggiornamento periodico, in funzione dell'evoluzione normativa e delle esigenze aziendali.
-

Predappio, 28/02/2026

Comitato Guida