



**CAPAC**

POLITECNICO  
DEL COMMERCIO  
E DEL TURISMO

# Politica Parità di Genere

Atto direttoriale n. 18 del 1/9/2023  
Allegato 1 al Manuale SGPG



## Politica Parità di Genere

**CAPAC** è una realtà formativa impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi sia organizzativi che gestionali improntati al rispetto dei diritti, della libertà e della dignità delle persone.

Ci siamo dotati di un *Codice Etico* che racchiude i principi ed i valori di riferimento nelle attività, tra cui correttezza, onestà, lealtà e rispetto, equità, imparzialità e non discriminazione, valorizzazione delle risorse umane e tutela del/le lavoratore/trici, nonché di un sistema di gestione rispettoso dei criteri previsti dalla UNI/PdR 125:2022.

Operiamo, infatti, seguendo le linee guida della citata prassi utilizzando un approccio basato sull'imparzialità, non ammettendo alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza, alla fede religiosa e/o a qualsiasi caratteristica personale o sociale.

Favoriamo iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate ad ottenere un maggior benessere ed esigiamo che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutte, senza eccezione, proibite.

Preserviamo il valore del nostro personale e ne promuoviamo la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

L'attenzione rivolta alle attività di sensibilizzazione per prevenire molestie, abusi e/o mobbing sul luogo di lavoro, ha determinato l'introduzione di procedure specifiche per denunciare, anche in forma anonima, tali situazioni, ove dovessero presentarsi e fornire specifica tutela al/alla lavoratore/trice nonché specifici sistemi di monitoraggio, attraverso survey volte a misurare del gradimento e dell'efficacia delle misure introdotte.

Ci impegniamo, altresì, a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati dalle organizzazioni internazionali e comunitarie di riferimento:

- Agenda 2030 ONU – Obiettivo 5 – Gender Equality;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;





- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019;
- Gender Equality Strategy;
- Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021 – 2025;
- PNRR – Missione N.5 “Coesione e Inclusione”;
- Codice delle Pari Opportunità – D.Lgs. 10.04.2006, n. 198;
- D. Lgs. 10.03.2023, n. 24.

Il nostro impegno si sostanzia, inoltre, nel perseguimento della parità di genere, nella valorizzazione delle diversità e nel supporto all'empowerment femminile e si manifesta attraverso una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, scevra da pregiudizi inconsci, rispettosa delle pari opportunità e del bilanciamento vita-lavoro delle proprie risorse.

A livello di selezione e gestione del personale e delle carriere sono state implementate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti di modo che siano conformi ai principi di Parità di Genere e di non discriminazione.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) dichiariamo in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, nonché di supportare l'empowerment femminile evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere ed allineando la propria comunicazione, sia interna che esterna ai valori ed alla cultura aziendale ivi esplicitati.

Attuiamo una politica volta a favorire la parità di genere non solo al nostro interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende/enti/organizzazioni/fornitori altrettanto impegnati nelle tematiche della Parità di genere, dell'inclusione e del contrasto alle discriminazioni.

Ci impegniamo, altresì, a favorire e ad operare affinché vi sia un'equa ed adeguata rappresentanza di genere tra i relatori e le relatrici del panel di tavole rotonde, ad eventi, convegni o altre manifestazioni anche di carattere scientifico.

L'Alta Direzione ha identificato, dunque, una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione, nominandola “RSGPG – *Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere*”, la quale sarà coadiuvata da ciascun Responsabile di funzione.

Infine, allo scopo di consentire l'efficace adozione ed applicazione continua della Politica per la Parità di Genere, l'Alta Direzione ha costituito il **Comitato guida**, bilanciato per genere e funzioni.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nella sezione “Parità di Genere” del ns. sito web.

Milano, li 01.09.2023

Il Direttore

Gabriele Cartasegna