

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.

La decisione di adottare un sistema di gestione per la parità di genere certificato secondo la prassi di riferimento, è stata indubbiamente favorita dal sostegno da parte di Regione Lombardia alle imprese del territorio tramite il bando "Verso la certificazione della Parità di genere" di cui al decreto n. 654 del 23/01/2023, grazie al quale *CAPAC, limitatamente alla copertura dei costi di certificazione (Linea B) ha usufruito del contributo di Regione Lombardia, cofinanziato dall'Unione europea - Fondo sociale Europeo Plus (FSE+).*

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, lì 01.09.2023

Il Direttore
Gabriele Cartasegna

