

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

CAPPELLI IDENTITY DESIGN srl riconosce la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e il rispetto della persona quali principi fondamentali per una gestione responsabile e sostenibile dell'organizzazione.

La Società si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, fondato sul rispetto reciproco, sulla correttezza, sulla trasparenza e sulla valorizzazione delle competenze individuali, nel quale ogni persona possa esprimere le proprie capacità e sviluppare il proprio percorso professionale senza discriminazioni legate al genere o ad altre caratteristiche personali.

La Direzione riconosce l'importanza di garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella gestione e nello sviluppo professionale, nella formazione, nell'attribuzione dei ruoli e delle responsabilità e nel riconoscimento economico, contrastando pregiudizi, stereotipi e condizionamenti che possano ostacolare una reale uguaglianza tra donne e uomini.

Impegni della Società

CAPPELLI IDENTITY DESIGN S.R.L. UNIPERSONALE integra i principi della parità di genere nei propri processi organizzativi e gestionali, attraverso i seguenti impegni:

Selezione e assunzione: adottare criteri di selezione trasparenti e basati sulle competenze, sulle esperienze e sui requisiti professionali, garantendo pari opportunità a donne e uomini e contrastando ogni forma di discriminazione.

Gestione della carriera e sviluppo professionale: promuovere condizioni eque di accesso alla formazione, alla crescita professionale, all'attribuzione di incarichi e alle opportunità di avanzamento, sulla base di criteri oggettivi e meritocratici.

Equità retributiva: perseguire l'equità salariale, assicurando che le retribuzioni siano determinate sulla base di criteri oggettivi, quali ruolo, responsabilità, competenze ed esperienza, senza discriminazioni legate al genere.

Genitorialità e conciliazione vita-lavoro: favorire, nel rispetto delle esigenze organizzative e della normativa applicabile, la conciliazione tra vita professionale e personale, promuovendo il rispetto dei diritti connessi alla maternità, alla paternità e alle responsabilità di cura.

Parità di genere e leadership: promuovere una cultura organizzativa che riconosca il valore delle competenze e delle capacità individuali, favorendo condizioni eque di partecipazione ai processi decisionali e di assunzione delle responsabilità.

Inclusione e rispetto della persona: contrastare stereotipi, pregiudizi, comportamenti discriminatori, molestie e ogni forma di violenza o abuso, anche a connotazione sessuale, assicurando attenzione alla dignità e alla sicurezza di tutte le persone.

Formazione e sensibilizzazione: favorire la diffusione della cultura della parità di genere attraverso iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione rivolte alla Direzione e al personale, in relazione ai ruoli ricoperti e alle esigenze dell'organizzazione.

Comunicazione inclusiva: promuovere l'utilizzo di un linguaggio rispettoso e inclusivo, evitando rappresentazioni stereotipate o discriminatorie nelle comunicazioni interne ed esterne.

Segnalazioni e tutela: promuovere un ambiente in cui eventuali episodi di discriminazione, molestia o mancato rispetto dei principi di parità possano essere segnalati e gestiti con riservatezza, imparzialità e attenzione alla tutela delle persone coinvolte, nel rispetto delle procedure aziendali applicabili.

Obiettivi e monitoraggio

La Società si impegna a definire e perseguire obiettivi coerenti con i principi della presente Politica e con i requisiti applicabili della UNI/PdR 125:2022.

Gli indicatori di prestazione (KPI) individuati in conformità alla UNI/PdR 125:2022 costituiscono uno strumento essenziale per monitorare l'andamento delle iniziative intraprese, valutare i risultati raggiunti e individuare eventuali aree di miglioramento.

I risultati del monitoraggio sono esaminati dalla Direzione, con il coinvolgimento delle figure responsabili del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e del Comitato Guida, ove previsto, al fine di definire eventuali azioni correttive e di miglioramento.

Responsabilità della Direzione

La Direzione di CAPPELLI IDENTITY DESIGN S.R.L. UNIPERSONALE assume la responsabilità di promuovere e sostenere l'attuazione della presente Politica, assicurando, in relazione alle esigenze aziendali, le risorse, le responsabilità e le autorità necessarie al perseguimento degli obiettivi di parità di genere.

La Direzione si impegna inoltre a integrare i principi della parità di genere nei processi decisionali e gestionali, a favorire il coinvolgimento del personale e a verificare periodicamente l'efficacia delle iniziative adottate.

Comunicazione, revisione e miglioramento continuo

La presente Politica è formalizzata dalla Direzione, comunicata e resa disponibile al personale e alle parti interessate pertinenti, secondo modalità adeguate al contesto aziendale.

La Politica è oggetto di periodica revisione, almeno annuale, e può essere aggiornata in occasione di cambiamenti organizzativi, modifiche normative, risultati dei monitoraggi, esiti delle verifiche o individuazione di nuove esigenze di miglioramento.

CAPPELLI IDENTITY DESIGN S.R.L. UNIPERSONALE conferma il proprio impegno a perseguire il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, affinché i principi dichiarati siano tradotti in comportamenti, processi e prassi organizzative coerenti ed efficaci.

La presente Politica costituisce riferimento per la definizione degli obiettivi e per le attività di monitoraggio e miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.