

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

Sommario

1. INTRODUZIONE
2. PRINCIPI
3. DEFINIZIONI E TERMINI
4. OBIETTIVI DELLA POLICY
5. CAVETEST SRL
6. L'IMPEGNO DI CAVETEST SRL PER LA PARITÀ DI GENERE
7. DIVERSITA', EQUITA', INCLUSIONE
8. MODALITA' OPERATIVE
9. DIFFUSIONE DELLA POLITICA

1. INTRODUZIONE

Cavetest srl (di seguito "**SOCIETÀ**") riconosce il valore delle persone e della loro unicità attraverso un approccio inclusivo che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda. Riconosciamo pieno rispetto del dipendente e la non discriminazione nel lavoro per motivi di sesso, orientamento sessuale, identità di genere, razza, età, nazionalità, disabilità, lingua, religione, opinioni politiche, appartenenza sindacale, condizione sociale e personale. I rapporti con e tra i dipendenti si basano sul rispetto reciproco e degli imprescindibili Diritti Umani.

La SOCIETÀ consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nei confronti dei dipendenti e del territorio in cui opera, intende affermare il proprio impegno ad attuare progressivamente iniziative di responsabilità sociale, volte a promuovere una politica di inclusione in termini di genere, etnia, orientamento sessuale e disabilità.

2. PRINCIPI

La presente policy è rivolta a tutto il personale di SOCIETÀ ed è condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali. Attraverso l'apertura e l'onestà, nel rispetto delle culture e delle tradizioni locali, puntiamo a conquistare la fiducia e il sostegno delle comunità locali.

La SOCIETÀ si impegna affinché i principi del Codice Etico e delle Policy aziendali vengano progressivamente compresi lungo la sua catena di fornitura, nella convinzione che tale impegno sia anche un elemento imprescindibile per assicurare la competitività di business nei mercati. In tal senso, la Società si impegna a promuovere la diffusione e il rispetto di tali principi da parte dei suoi fornitori e subfornitori, incoraggiando i suoi partner commerciali ad assumere un ruolo proattivo in tale contesto.

3. DEFINIZIONI E TERMINI

Diversity

Con il termine Diversity si intende il riconoscimento e la valorizzazione delle diversità che le persone possono

esprimere.

Le principali differenze prese in considerazione sono: il genere; l'etnia di appartenenza; l'età, o la generazione; l'orientamento sessuale; le disabilità; la religione.

Inclusion

Con il termine Inclusion si intende la capacità di costruire un'ambiente di lavoro, una società, un ecosistema dove ognuno venga valorizzato rispettato e supportato indipendentemente dalla provenienza e dalle caratteristiche personali che rendono le persone uniche.

Discriminazione

In questo ambito, "discriminazione" comprende un trattamento meno favorevole nei confronti di una persona a causa dell'età, della disabilità, del cambio di sesso, del matrimonio e delle unioni civili, della gravidanza e della maternità, della razza, della religione o delle convinzioni personali, del sesso e dell'orientamento sessuale.

Molestie e Bullismo

Definiamo le molestie e il bullismo come comportamenti indesiderati da parte di un'altra persona che si configurino come intimidatori, maligni, offensivi, denigratori, umilianti o degradanti. Si tratta di episodi che possono essere correlati, ma non limitati all'età, al sesso, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, alla razza, alla disabilità, alla religione o alle convinzioni personali, possono accadere una sola volta o essere continuativi. Possono configurarsi in forma verbale o non verbale, fisica o digitale.

Uguaglianza

Rappresenta la garanzia che a tutte le persone di un'organizzazione venga dato uguale accesso alle opportunità, attraverso l'eliminazione o la riduzione di pregiudizi strutturali che nel passato hanno impedito la piena partecipazione di alcune minoranze.

Sostenibilità

Con il termine sostenibilità nelle scienze ambientali ed economiche, si intende la condizione di uno sviluppo in grado di assicurare il soddisfacimento dei bisogni della generazione presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di realizzare i propri.

4. OBIETTIVI DELLA POLICY

L'attenzione con la quale Cavetest srl concentra i propri impegni è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ridurre il divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, e garantire equità e meritocrazia per ogni persona che collabora e lavora con Cavetest srl;
- promuovere la parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrastare gli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- sostenere e diffondere una cultura basata sul rispetto reciproco delle diversità e delle pari opportunità, con particolare attenzione a quelle di genere;
- conseguire un corretto equilibrio tra vita professionale ed extra professionale di chi collabora senza vincoli di genere;

- valorizzare della genitorialità intesa quale momento importante di vita e di crescita personale e professionale sia per le mamme che per i papà;
- opporsi e contrastare ogni discriminazione illecita, con particolare attenzione al genere e alla genitorialità;
- promuovere la Parità di Genere anche fuori dai confini aziendali nell'ambito dei rapporti con Clienti e Fornitori, Comunità e Territori.

5. CAVETEST SRL

5.1 Principi ispiratori

Cavetest srl, con tutte le sue persone, è impegnata nello sviluppo di una cultura e di un ambiente lavorativo che favoriscano Equità, Diversità e Inclusione, Parità di Genere, e tutelino il benessere psico-fisico delle persone eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro, sia a livello culturale che organizzativo, nel rispetto dei seguenti principi:

- **IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ**
- **CORRETTEZZA E TRASPARENZA**
- **VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE**
- **TUTELA DELLA PERSONA**
- **CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE**

Cavetest srl così come esplicitato anche all'interno del proprio Codice Etico, ritiene che "l'etica nella conduzione degli affari sia condizione per il successo dell'azienda e strumento per la promozione della propria immagine, elemento quest'ultimo, che rappresenta un valore primario ed essenziale per la società" e "nella relazione con i propri interlocutori, la gestione del personale, l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la Pubblica Amministrazione ed i clienti privati, con la comunità circostante e le Istituzioni che la rappresentano, Cavetest srl evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose ed opera ispirandosi a criteri di obiettività, trasparenza ed imparzialità".

5.2 Organizzazione

Cavetest srl è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati ai seguenti principi generali:

- chiara descrizione delle attività;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e delle conseguenti responsabilità.

5.3 Ruoli e Responsabilità

Il rispetto e l'applicazione del Codice Etico e della Politica della SOCIETÀ per la Cultura e l'Inclusione è responsabilità di tutti i dipendenti e di tutte le terze parti che collaborano con la SOCIETÀ.

6. L'IMPEGNO DI CAVETEST SRL PER LA PARITÀ DI GENERE

Per favorire il raggiungimento degli obiettivi enunciati Cavetest srl si impegna a:

- adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- promuovere una comunicazione che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzando la diversità.

7. DIVERSITA' EQUITA' INCLUSIONE

Diversità

La SOCIETÀ riconosce la diversità come una risorsa. Le differenze di genere, età, abilità, orientamento sessuale, etnia, provenienza geografica, cultura, stato civile, credo religioso o appartenenza politica rappresentano un'opportunità di arricchimento reciproco.

La SOCIETÀ si impegna a:

- Garantire rappresentanza di differenti background a tutti i livelli aziendali.
- Promuovere consapevolezza e sensibilizzazione rispetto a culture e generazioni differenti, stimolando la collaborazione e l'empatia.

Equità

L'equità è il principio secondo cui a ogni persona vengono fornite le risorse, le opportunità e il supporto necessari per raggiungere il proprio potenziale, tenendo conto delle condizioni di partenza e delle specificità individuali.

L'impegno della SOCIETÀ si traduce in:

- Equità nei criteri di promozione, così da garantire decisioni basate esclusivamente sulle competenze, sulle performance e sui comportamenti coerenti con i valori aziendali;
- Percorsi di formazione e sviluppo calibrati sulle esigenze di ogni persona.

Inclusione

L'inclusione rappresenta la modalità concreta tramite cui diversità ed equità vengono tradotte in azioni quotidiane e scelte organizzative.

Per raggiungere una cultura inclusiva, la SOCIETÀ' si impegna a:

- Garantire un clima di fiducia e accoglienza, privo di qualsiasi forma di discriminazione.

8. MODALITÀ OPERATIVE

La SOCIETÀ si è impegnata e ha sviluppato i seguenti obiettivi dell'agenda ONU 2030:

- a) **Obiettivo 4:** eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili: Elaborazione di un progetto condiviso con la scuola primaria rivolto all'erogazione di un contributo economico rivolta ai soggetti meno abbienti o all'erogazione di formazione gratuita all'interno di specifici progetti legati all'ambito ESG.
- b) **Obiettivo 8:** ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione: erogazione di attività formative
- c) **Obiettivo 8:** sviluppare e rendere operativa una strategia globale per l'occupazione giovanile: Assunzioni di giovani sotto i 35 anni e di persone a rischio di esclusione sociale.

Le iniziative e gli impegni principali assunti da Cavetest srl per la Parità di Genere sono di seguito riportati:

- **Selezione e assunzione del personale:** La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza del profilo professionale e psico-attitudinale del candidato con le attese e le reali e comprovate esigenze aziendali, nel rispetto della pari opportunità.

La SOCIETÀ si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.

Il processo di selezione è caratterizzato da:

- una descrizione della mansione da assumere neutra rispetto al genere e ad ogni diversità;
- lo svolgimento di ogni fase della selezione in modo neutro rispetto al genere e ad ogni diversità;
- la possibilità di accesso, neutrale a tutti i generi, alle posizioni di lavoro, se non diversamente giustificato dallo specifico ruolo da ricoprire.

Cavetest srl evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori e/o su considerazioni di merito.

- **Sviluppo delle competenze e crescita personale:** La SOCIETÀ si impegna a promuovere un contesto di lavoro dinamico mettendo a disposizione delle persone strumenti e occasioni di formazione che favoriscano creatività, innovazione e collaborazione, e valorizzino al meglio l'unicità di ciascuna

persona.

La SOCIETÀ promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Inoltre, Cavetest srl mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale.

È prevista una formazione istituzionale erogata in determinati momenti della vita aziendale del collaboratore e una formazione ricorrente rivolta al personale operativo.

- **Equità remunerativa**: La SOCIETÀ si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere, e garantisce politiche retributive basate sul riconoscimento e sulla valorizzazione del merito e del talento.
- **Tutela della genitorialità e della responsabilità di cura**: La SOCIETÀ si impegna a supportare i genitori e le persone con responsabilità di cura, mirando a migliorare il bilanciamento tra vita privata e vita professionale, nonché il benessere sul posto di lavoro attraverso la proposta di iniziative capaci di dare una risposta alle esigenze individuali, nonché a promuovere iniziative aziendali in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.
- **Ambiente di lavoro**: In tema di sicurezza Cavetest srl si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, materiali e legali, e promuovendo, altresì, comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori. In esecuzione del menzionato dovere di sicurezza sul lavoro e di salubrità degli ambienti relativi, Cavetest srl si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. In tema di garanzia della privacy Cavetest srl ha adottato un Piano di prevenzione violazione in materia di trattamento dei dati personali e un documento programmatico in compliance con il Regolamento (UE) 2016/679.
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**: La SOCIETÀ si impegna a migliorare il work-life balance delle persone attraverso l'adozione di un piano di welfare.
- **Attività di prevenzione di ogni forma di molestia (abuso fisico, verbale, digitale) sui luoghi di lavoro**: La SOCIETÀ si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, in cui ogni persona sia trattata con dignità e rispetto e in cui siano assicurate le pari opportunità e vigila affinché nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni.

9. DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla Parità di genere e Inclusione è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.