



Attestazione n.:
36417/35/00
Categoria OG 1
Classifica III

POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE

Ai sensi della UNI/PdR 125:2022

1 Premessa

La presente Politica per la Parità di Genere rappresenta l'impegno formale e sostanziale di Cooperativa Edile Industriale, da qui in avanti anche detta CEI, definito dall'Alta Direzione e condiviso con il Comitato Guida per la Parità di Genere, al fine di promuovere una cultura organizzativa orientata all'inclusione, all'equità e al rispetto delle diversità. Essa costituisce parte integrante del nostro Sistema di Gestione Integrato, in coerenza con i principi della responsabilità sociale d'impresa e della sostenibilità.

2 Finalità e Ambito di Applicazione

La politica ha lo scopo di:

- Definire un quadro strategico e operativo volto alla promozione della parità di genere e alla valorizzazione della diversità in tutte le sue forme;
- Guidare l'organizzazione nell'adozione di pratiche inclusive, eque e trasparenti lungo l'intero ciclo di vita professionale delle persone;
- Supportare l'empowerment femminile attraverso azioni concrete, misurabili e coerenti con gli obiettivi aziendali.

L'ambito di applicazione riguarda l'intera organizzazione e coinvolge tutti i livelli, funzioni, processi e stakeholder interni, senza alcuna distinzione di ruolo, genere, età, provenienza, credo religioso, orientamento sessuale, identità di genere o condizione psicofisica.

3 Principi Guida

CEI riconosce che la diversità è un valore strategico e che l'equità di genere rappresenta una leva fondamentale per l'innovazione, il benessere organizzativo e la competitività sostenibile. I seguenti principi costituiscono il fondamento delle nostre azioni:

- **Inclusione e non discriminazione:** promozione di un ambiente di lavoro rispettoso, equo e libero da ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta;
- **Pari opportunità:** accesso equo a ruoli, opportunità di crescita, formazione e sviluppo per tutte le persone, indipendentemente da genere e caratteristiche personali;

- **Empowerment femminile:** riconoscimento del valore delle competenze femminili e promozione di percorsi di carriera che superino stereotipi e barriere di genere;
- **Trasparenza e responsabilità:** comunicazione aperta e monitoraggio costante delle azioni intraprese per garantire l'efficacia della politica.

4 Impegni dell'Organizzazione

CEI si impegna ad attuare e consolidare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso:

- L'adozione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane fondati su criteri di equità, meritocrazia e inclusività;
- La promozione di una cultura aziendale attenta all'ascolto, alla collaborazione e al rispetto reciproco, anche attraverso il monitoraggio del linguaggio utilizzato nei contesti formali e informali;
- La diffusione, interna ed esterna, di comunicazioni che riflettano il nostro impegno concreto verso la parità di genere e l'empowerment femminile;
- L'adozione di strumenti e meccanismi di prevenzione, gestione e risoluzione di comportamenti non inclusivi o discriminatori.

5 Obiettivi Strategici e Indicatori

In linea con le aree tematiche definite dalla UNI/PdR 125:2022, CEI stabilisce i seguenti obiettivi strategici, misurati attraverso specifici indicatori di performance (KPI), come dettagliato nel Piano Strategico annuale:

- **Cultura e strategia:** rafforzamento della cultura dell'inclusione attraverso azioni di sensibilizzazione, formazione e coinvolgimento attivo di tutte le funzioni aziendali;
- **Governance:** implementazione di un modello di governance che preveda presidi organizzativi e processi volti alla rilevazione e gestione di comportamenti non inclusivi;
- **Processi HR:** adozione di criteri oggettivi e trasparenti per il reclutamento, la valutazione, la promozione e la gestione delle persone, con particolare attenzione alla rappresentanza di genere;
- **Opportunità di crescita per le donne:** garanzia di accesso equo alla formazione e alla crescita professionale, superando eventuali discriminazioni legate al genere;
- **Equità retributiva:** verifica periodica delle retribuzioni al fine di assicurare equità salariale tra generi a parità di ruolo, responsabilità e competenze;
- **Conciliazione vita-lavoro e genitorialità:** promozione di misure di flessibilità organizzativa e supporto alla genitorialità, valorizzando la dimensione familiare e personale dei lavoratori.

6 Monitoraggio, Revisione e Miglioramento Continuo

La Politica per la Parità di Genere è oggetto di revisione annuale da parte della Direzione, con il supporto del Comitato Guida per la Parità di Genere. Tale revisione tiene conto:

- Dei risultati annualmente ottenuti;
- Dei feedback raccolti da lavoratrici e lavoratori;
- Dell'evoluzione del contesto normativo e sociale.

Ogni aggiornamento viene formalizzato e comunicato a tutto il personale, assicurandone la comprensione e l'adozione a ogni livello.

7 Conclusioni

Con questa Politica, CEI intende affermare con chiarezza la propria responsabilità sociale e il proprio ruolo attivo nella costruzione di un'organizzazione giusta, equa e inclusiva, dove ciascuna persona possa contribuire al successo comune sentendosi rispettata e valorizzata.

Latina, 23/06/2025

COOPERATIVA EDILE INDUSTRIALE
Presidente del C.d.A.
Flavio Libanori
