

## **POLICY PER LA PARITA' DI GENERE**

### **PRINCIPI GENERALI**

In osservanza e applicazione del principio n.4 del Codice Etico (Integrità della persona, Imparzialità, Equità e Inclusione), si ritiene oggi necessario ed opportuno anche in virtù delle mutate condizioni normative, economiche e sociali in seno all'industria dei servizi, finalizzare nel presente documento una Politica atta a rimuovere ogni barriera di genere nell'esercizio delle attività aziendali.

Nello specifico si definisce la presente **Policy sulla Parità di genere** per sottolineare l'impegno sul tema sia attraverso il rispetto delle norme vigenti, sia adottando al proprio interno gli strumenti necessari a garantire una complessiva crescita culturale e consapevolezza. È ampiamente riconosciuto, infatti, che le imprese che adottano a tutti i livelli un approccio più inclusivo sono in grado di creare maggior valore, abbracciando una visione di lungo periodo, avendo maggiore attenzione alla valutazione e prevenzione del rischio, una più spiccata sensibilità alla sostenibilità e all'innovazione e oltre che attenzione alle persone.

### **IMPEGNI**

Camst è convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per una crescita economica e sociale sostenibile, per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra organizzazione. La Direzione Aziendale ha enunciato la presente strategia ponendosi i seguenti obiettivi:

- ha deciso di adottare una Policy aziendale orientata alla eliminazione del gender gap dando priorità alle aree considerate più critiche;
- ha deciso di adottare sistemi che permettano di valutare costantemente in che direzione stiamo andando, quali e quanti progressi stiamo facendo.

A tal fine ha adottato un modello gestionale, in linea con la Prassi di riferimento Pdr 125/2022, che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso l'adozione di specifici KPI (indicatori chiave di prestazione) su 6 dimensioni:

1. cultura e strategia;
2. governance;
3. processi HR;
4. opportunità di crescita e inclusione in azienda neutri per genere;
5. equità remunerativa per genere;
6. tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Camst group si impegna pertanto a:

- adottare politiche e misure volte non solo a favorire l'occupazione femminile a tutti i livelli e ruoli dell'organizzazione, ma anche e soprattutto a conservarla nel corso del tempo accompagnando le lavoratrici nella realizzazione dei progetti professionali;
- rimuovere ogni possibile ostacolo all'effettiva parità tra uomini e donne all'interno dell'azienda nel quotidiano esercizio dell'attività lavorativa.
- creare un ambiente lavorativo che favorisca l'integrazione e tuteli il benessere psicofisico dei/delle dipendenti attraverso un sistema di verifica che permetta di misurare la corretta applicazione delle politiche dichiarate e di implementare azioni correttive e di miglioramento.

Nello specifico dovrà garantire:

1. procedure di **selezione** che prevenano la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare gli stereotipi inconsci;
2. adeguata **formazione** a tutto il personale e **informazione** in materia di rispetto delle diversità, equità, inclusività e pari opportunità;
3. principi di uguaglianza e pari opportunità nel processo di **valutazione** e di **crescita professionale** del personale;
4. l'avvio di un processo finalizzato a realizzare politiche per il raggiungimento dell'**equità retributiva**, a parità di profilo professionale e seniority;
5. l'equilibrio di genere negli **organi di governo** interni e **di rappresentanza** negli eventi pubblici;
6. nel rispetto di quanto già previsto dai CCNL e dalla normativa vigente, adottare azioni a **sostegno della genitorialità** in diverse forme e considerando le diverse fasi della vita del bambino, come ad esempio: adottando modalità tecniche operative per mantenere attivo il rapporto con l'azienda anche durante il congedo per informare lavoratrici e lavoratori e permettere la partecipazione, su base volontaria, in caso di iniziative, eventi o cambiamenti che avvengono sul luogo di lavoro; o avendo cura di favorire la partecipazione alle attività lavorative da parte dei genitori con figli e figlie in età prescolare;
7. l'adozione di un **sistema che supporti il processo di definizione di indicatori** per il monitoraggio delle politiche di genere adottate che contenga obiettivi e relative azioni per il loro conseguimento.

Villanova di C., 24 Gennaio 2024

Rev.	0		
Data	24/01/2024		

Il Direttore Risorse Umane e Organizzazione

Gabriele Cariani

Il Presidente

Francesco Malaguti