

	SISTEMA GESTIONE PARITÀ DI GENERE	Rev. 00 del 16/09/2025
	DOC.02.03 – POLITICA DI PARITÀ DI GENERE	Pag. 1 di 5

0 Sommario

0 Sommario.....1

1 Il percorso verso la Parità di Genere2

2 I principi ispiratori2

3 L’impegno della Direzione2

4 Politiche Specifiche.....3

 4.1 Selezione ed assunzione.....3

 4.2 Gestione della carriera3

 4.3 Equità salariale.....4

 4.4 Genitorialità, cura4

 4.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro4

 4.6 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro5

5 Monitoraggio e attuazione della politica5

6 Diffusione della politica5

	SISTEMA GESTIONE PARITÀ DI GENERE	Rev. 00 del 16/09/2025
	DOC.02.03 – POLITICA DI PARITÀ DI GENERE	Pag. 2 di 5

1 Il percorso verso la Parità di Genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, CAME SpA ha deciso di adottare il Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile. Il conseguimento della certificazione rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

2 I principi ispiratori

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere sono:

- correttezza e conformità alla legislazione vigente
- professionalità e diligenza professionale
- equità ed uguaglianza nel trattamento e nel riconoscimento del valore delle risorse umane
- trasparenza ed onestà
- riservatezza e tutela della persona
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione.

L'attenzione con la quale l'organizzazione concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato (in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea) al perseguimento dei seguenti principi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

3 L'impegno della Direzione

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività. L'organizzazione 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

	SISTEMA GESTIONE PARITÀ DI GENERE	Rev. 00 del 16/09/2025
	DOC.02.03 – POLITICA DI PARITÀ DI GENERE	Pag. 3 di 5

- sostenere il welfare familiare del personale attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) 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, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiarino in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile
- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di riunioni, eventi, convegni promossi.

4 Politiche Specifiche

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

4.1 Selezione ed assunzione

L'organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- le assunzioni devono sostenere l'incremento dell'occupazione femminile
- la selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- la selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- la selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- i ruoli riferiti a responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione non influenzata dal genere.

4.2 Gestione della carriera

L'organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- creazione di un contesto aziendale equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità
- attribuzione di ruoli e mansioni considerando un bilanciamento di leadership di genere
- progettazione e presentazione di percorsi di carriera rivolti indifferentemente dal genere
- accessibilità a tutte le persone dei percorsi di carriera, che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere

	SISTEMA GESTIONE PARITÀ DI GENERE	Rev. 00 del 16/09/2025
	DOC.02.03 – POLITICA DI PARITÀ DI GENERE	Pag. 4 di 5

- garanzia che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi anche di carattere scientifico e/o tecnico
- garanzia della partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i generi, inclusi corsi sulla leadership
- attuazione di una politica di mobilità interna e di successione delle posizioni coerenti con i principi di una organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere
- esamina delle fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento, verificando il turnover in base al genere.

4.3 Equità salariale

L'organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere, nel rispetto dei seguenti principi:

- garanzia di equità retributiva a parità di complessità del ruolo e competenze acquisite
- criteri di retribuzione e assegnazione di benefit, con trasparenza, attraverso documentazione accessibile al personale
- riconoscimento a tutto il personale del diritto di segnalare eventuali disparità.

4.4 Genitorialità, cura

L'organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- maternità e paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- maternità assistita prima, durante e dopo la nascita
- congedo di paternità promosso affinché ne possano usufruire tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- rientri dal congedo supportati da specifiche iniziative di riorientamento
- assunzione da parte di CAME SpA di un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)
- supporto ampliato a padri e madri attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini.

4.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro

L'organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- misure work life balance rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- adozione di part time, flessibilità degli orari e smart working
- permesso di collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

	SISTEMA GESTIONE PARITÀ DI GENERE	Rev. 00 del 16/09/2025
	DOC.02.03 – POLITICA DI PARITÀ DI GENERE	Pag. 5 di 5

4.6 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

L'organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia, e a tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- determinazione dei rischi relativi ad abusi e molestie
- pianificazione in relazione a tali rischi delle azioni di prevenzione
- possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- analisi e comprensione di eventuali episodi di abusi e molestie
- sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

5 Monitoraggio e attuazione della politica

La Politica sulla parità di genere è:

- definita dalla Direzione in coordinamento con il Comitato Guida
- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale
- revisionata o confermata periodicamente sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche
- coordinata dal RSGPG (Responsabile Sistema Gestione Parità di Genere).

6 Diffusione della politica

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa sia a tutto il personale mediante la comunicazione interna, sia alle parti interessate mediante la comunicazione esterna che ne prevede la pubblicazione sul sito web aziendale.

San Pietro Mussolino, 16.09.2025

La Direzione CAME S.p.A.