

	POLITICA DI PARITA' DI GENERE	Pag. 1 di 2
---	--	--------------------

CAAB SPA è un'azienda fatta di persone, uomini e donne che costituiscono la nostra impresa e per questo agiamo per il perseguimento degli obiettivi di business in assoluta conformità ai principi universali di Responsabilità Sociale, tenendo conto dell'interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici e gli obiettivi di sostenibilità.

Crediamo nella cultura della parità di genere in modo da rendere l'ambiente di lavoro ricco nella diversità ed inclusivo, ritenendolo una scelta strategica vincente che alimenta processi innovativi, stimola il personale e genera valore per l'azienda e per i nostri clienti, promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscono le pari opportunità, durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di recruitment e valutando le competenze e le capacità del proprio personale, cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. Con questo percorso concreto CAAB vuole incoraggiare ulteriormente una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo. Creare una cultura di parità di genere in CAAB è alla base della strategia human capital fondamentale per garantire una performance fondata sul merito e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

CAAB SPA è impegnato nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti, della libertà e della dignità delle persone. La Società si è dotata di un Codice Etico che racchiude i principi ed i valori di riferimento nelle attività aziendali, tra cui correttezza, onestà, lealtà e rispetto, equità, imparzialità e non discriminazione, valorizzazione delle risorse umane e tutela del/le lavoratore/trici, nonché di un sistema di gestione rispettoso dei criteri previsti dalla UNI/PdR 125:2022 con l'introduzione di un piano strategico per la parità di genere.

CAAB SPA segue le linee guida della citata prassi utilizzando un approccio basato sull'imparzialità, non ammettendo alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza, alla fede religiosa e/o a qualsiasi caratteristica personale o sociale.

CAAB SPA favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate ad ottenere un maggior benessere organizzativo ed esige che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutte, senza eccezione, proibite.

CAAB SPA preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali. L'attenzione rivolta alle attività di sensibilizzazione per prevenire molestie, abusi e/o mobbing sul luogo di lavoro, ha determinato l'introduzione di procedure specifiche per denunciare, anche in forma anonima, tali situazioni, ove dovessero presentarsi e fornire specifica tutela al/alla lavoratore/trice ed è stata rafforzata la Whistleblowing policy.

CAAB si impegna, altresì, a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati dalle organizzazioni internazionali e comunitarie di riferimento:

- Agenda 2030 ONU – Obiettivo 5 – Gender Equality;



- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019;
- Gender Equality Strategy;
- Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021 – 2025;
- PNRR – Missione N.5 "Coesione e Inclusione";
- Codice delle Pari Opportunità – D.Lgs. 10.04.2006, n. 198;
- D. Lgs. 10.03.2023, n. 24.

L'impegno di CAAB si sostanzia, inoltre, nel perseguimento della parità di genere, nella valorizzazione delle diversità e nel supporto all'empowerment femminile e si manifesta attraverso una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane rispettosa delle pari opportunità, del benessere e del bilanciamento vita-lavoro delle proprie risorse. A livello di selezione e gestione del personale sono state implementate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti di modo che siano conformi ai principi di Parità di Genere e di non discriminazione.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) CAAB dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, nonché di supportare l'empowerment femminile evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere ed allineando la propria comunicazione, sia interna che esterna ai valori ed alla cultura aziendale ivi esplicitati.

CAAB si impegna, altresì, a favorire e ad operare affinché vi sia un'equa ed adeguata rappresentanza di genere nei comitati, ad eventi, convegni o altre manifestazioni anche di carattere scientifico. Infine, allo scopo di consentire l'efficace adozione ed applicazione continua della Politica per la Parità di Genere, la Società ha nominato un Comitato guida, bilanciato per genere e funzioni, composto da figure trasversali al Gruppo medesimo.

Bologna, 6/11/2023

IL DIRETTORE GENERALE

Dr. Alessandro Bonfiglioli

