

La **Politica per la Parità di Genere** costituisce uno degli elementi della Politica Aziendale di

CATAPANO Srl

La Politica definita dalla Direzione in coordinamento con il Comitato Guida documenta principi, obiettivi ed impegni assunti nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, valorizzazione delle diversità, diversity and inclusion ed empowerment femminile affinché siano attuate, mantenute e migliorate le prestazioni del Sistema di Gestione per la parità di genere.

Principi ed impegni

Catapano Srl ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno al fine di raggiungere la più equa parità di genere, tramite l'implementazione di un sistema di gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022

Catapano srl crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità di genere, età, origine, sociale, politica, religiosa, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Catapano srl si impegna a:

- ◆ applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- ◆ comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- ◆ creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

Obiettivi

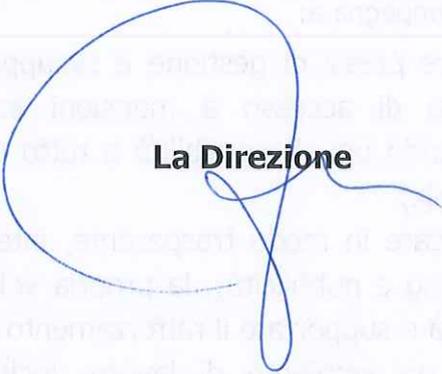
Catapano srl definisce i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- ◆ *Cultura e strategia*: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio — anche inconsapevole (unconscious bias) — fondato su questioni di genere.
- ◆ *Governance*: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

- ◆ *Processi HR*: attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- ◆ *Opportunità* di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- ◆ *Equità* remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.
- ◆ *Tutela* della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

Tito, 08.09.2023


La Direzione