Caaem S.r.l	**Politica D&I** **Parità di Genere e Conciliazione Vita Familiare-Lavoro**	**Manuale SGQ** **Allegato 1**

CAAEM S.R.L. è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere e conciliazione tra vita familiare e lavorativa attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare, la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione integrato ISO 30415 - UNI/PdR 125 – UNI/PdR 192. Infatti, l'azienda opera secondo le linee guida della norma ISO 30415:2021 e della prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull' imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa 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 e alla fede religiosa, alla maternità, alla paternità, alle responsabilità familiari e ai carichi di cura.

Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

CAAEM S.R.L. 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.

CAAEM S.R.L. riconosce il valore della famiglia e si impegna a favorire la conciliazione tra vita familiare e lavoro, con attenzione specifica alla maternità, alla paternità e ai carichi di cura familiare. A tal fine adotta misure rivolte a tutti gli addetti e le addette in materia di flessibilità di orario e di luogo di lavoro, supporto ai congedi e al rientro al lavoro, continuità di carriera, salute e benessere, welfare e servizi per le famiglie, valorizzando le competenze sviluppate attraverso il ruolo genitoriale e di caregiver.

La politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile. Gli obiettivi sono definiti nel Piano Strategico, approvato dall'alta direzione e aggiornato almeno annualmente, e sono monitorati attraverso indicatori di prestazione (KPI), con riesame periodico e miglioramento continuo.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- 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.
- Codice per le imprese in favore della maternità;
- Family Audit della Provincia Autonoma di Trento;
- D.lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) e L. 81/2017 (lavoro agile).

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno di **CAAEM S.R.L.** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione. Tale strategia comprende misure di conciliazione e di welfare che accompagnano le persone nelle diverse fasi della vita familiare, supporto al rientro post maternità.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di in ottica di Parità di Genere **e conciliazione vita familiare-lavoro**.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) **CAAEM S.R.L.** dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere e la conciliazione vita familiare-lavoro, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile e le iniziative attuate per la promozione della conciliazione vita familiare-lavoro.

CAAEM S.R.L. attua una politica volta a favorire a Diversità, l'inclusione, la parità di genere **e la conciliazione vita familiare-lavoro** non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate nelle tematiche di Diversità, inclusione, parità di genere **e conciliazione vita familiare-lavoro**.

CAAEM S.R.L. ha identificato una figura responsabile per la gestione del sistema di gestione Parità di Genere e Conciliazione vita familiare-lavoro nel RSGQ, designata dalla direzione e in possesso di competenze organizzative e tecniche.

La presente politica è definita dall'alta direzione in coordinamento con il Gruppo di Lavoro Interno, è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle parti interessate, è oggetto di formazione e sensibilizzazione del management ed è riesaminata o confermata periodicamente in sede di riesame, sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

Caaem S.r.l	**Politica D&I** **Parità di Genere e Conciliazione Vita Familiare-Lavoro**	**Manuale SGQ** **Allegato 1**

Al fine di creare un presidio attivo in tema di D&I, Parità di Genere e Conciliazione vita familiare-lavoro, viene costituito il Gruppo di Lavoro Interno (Comitato di Guida), composto dal DGE dal RSGQ e dai rappresentanti delle altre funzioni aziendali, in relazione alla dimensione dell'organizzazione. Il Gruppo, attraverso un processo partecipativo, redige il Piano Strategico, individua e attua le azioni, collabora alla raccolta dei dati, all'analisi dei KPI e al monitoraggio dei risultati.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione sul ns. sito web.

DGE

Rev. 01 del 09/09/2026

CAAEM s.r.l.
Via Ventotene n° 20
80026 Casoria (NA)
P.Iva/ C.F. 09665211216