



DOCUMENTO POLITICA PdR
Titolo: Politica sulla parità di genere

Rev. 1
 in data:
 15/05/2023

In CevLab la responsabilità sulla parità di genere è della Direzione Generale (Alta Direzione), che assume conseguentemente Responsabilità & Autorità in merito.
 La Direzione Generale, ha nominato il Comitato Guida, composto da un uomo ed una donna facenti parte dell'azienda.

Il Comitato Guida risponde gerarchicamente alla Direzione Generale ed ha il compito di supportare e verificare l'efficace applicazione della politica per la parità di genere e di tutte le informazioni documentate correlate. Il Comitato Guida costituisce il supporto operativo della Direzione Generale verso tutte le Parti Interessate.

La Direzione Generale – Alta Direzione – aziendale, in collaborazione con il Comitato Guida e con i Responsabili aziendali, definisce con la presente informazione documentata la politica sulla parità di genere, vigente e prescrittiva per tutte le Parti Interessate di CevLab.

Tramite specifiche riunioni periodiche effettuate con periodicità annuale, affissione nelle bacheche principali dell'azienda, pubblicazione su sito web, la politica sulla parità di genere è comunicata a tutte le Parti Interessate di CevLab.

La presente informazione documentata è riportata sul documento "CevLab – Manuale PDR", che a sua volta è riportato sul documento "CevLab – Manuale Aziendale". Costituisce conseguentemente parte integrante delle informazioni documentate del Sistema di gestione aziendale. La Direzione Generale, il Comitato Guida, i Responsabili aziendali, hanno la responsabilità di formare e sensibilizzare il personale relativamente alle citate informazioni documentate.

Le informazioni documentate che costituiscono il Sistema aziendale sono periodicamente verificate per accertarne lo stato di aggiornamento e lo stato di adeguatezza rispetto ad ogni evoluzione/cambiamento aziendale ed agli accadimenti verificatisi.
 Revisioni e aggiornamenti delle informazioni documentate sono oggetto di formazione e sensibilizzazione del personale.
 Il documento "istituzionale" di Sistema di oggettivazione è il Riesame della Direzione.

La Direzione Generale – Alta Direzione – aziendale, in collaborazione con il Comitato Guida che ha il compito di vigilare e riferire anche su questo aspetto, si impegna a creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;

In funzione delle risultanze riportate sul Riesame della Direzione, la Direzione Generale assegna le risorse necessarie, le Responsabilità & Autorità ritenute più adeguate, per il raggiungimento, il mantenimento, e dove possibile il miglioramento, degli obiettivi sulla parità di genere.

I principi fondamentali della parità di genere, in CevLab sono sintetizzabili in quanto segue:

- 1 - Nessuna discriminazione pregiudiziale in fase di assegnazione di Responsabilità & Autorità.
- 2 - Prospettive offerte e riconoscimenti, basati solo su attitudini e aspettative della persona.
- 3 - Evitare o mitigare quanto nella condizione femminile può costituire determinante ostacolo a 1 e 2.
- 4 - Valorizzare le sostanziali differenze di genere nell'assegnazione delle mansioni.
- 5 - Intervenire, anche con provvedimenti disciplinari, quando la parità di genere non è rispettata.

Rev. 1

L'informazione documentata di riferimento è costituita dal "MANUALE PdR", che dettaglia l'operatività aziendale per tutti i requisiti riportati sulla "Linea guida sul Sistema di gestione per la parità di genere", UNI/PdR 125:2022: i "KPI" (indicatori di prestazione) e le Policy.

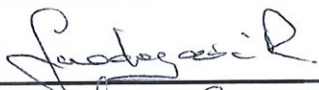



I "KPI" riguardano le seguenti aree:

- Cultura e strategia: Piano Strategico, Comunicazione interna/esterna, Interventi formativi.
- Governance: presidio nell'azienda sulla PdR, Processi di gestione su forme di non inclusività.
- Processi HR: gestione delle risorse umane a favore dell'inclusione.
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: presenze di donne in azienda.
- Equità remunerativa per genere: differenze retributive per medesimi (equiparabili) inquadramenti.
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: policy tutela genitorialità e policy di welfare.

Le "Policy" riguardano le seguenti tematiche:

- o Selezione ed assunzione (recruitment).
- o Gestione della carriera.
- o Equità salariale.
- o Genitorialità, cura.
- o Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).
- o Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, sui luoghi di valore.

Le Policy rappresentano l'impegno della Direzione Generale soprattutto relativamente all'empowerment femminile.

Revisione	Data redazione	Descrizione		
0	07/02/2023	Prima redazione		
1	15/05/2023	Riscritta con implementazione di "riferimenti ai "KPI" ed alle "Policy" aziendali		
Redazione	Quality System Manager	Guadagnini Renato		
Verifica e Approvazione	CEO	Camporesi Gianluca		



Cev Lab srl