PREMESSA

Cairepro applica il Sistema di Gestione per la Parità di Genere all'intera organizzazione, in coerenza con la **UNI/PdR 125:2022** e con gli **Indirizzi applicativi UNI/Accredia – edizione 2026**, nonché con la normativa vigente in materia di pari opportunità, non discriminazione e parità retributiva, incluso il D.Lgs. 96/2026 per quanto applicabile.

Ai fini della misurazione degli indicatori, il perimetro delle persone considerate è determinato per ciascun KPI secondo le definizioni e i criteri previsti dalla UNI/PdR 125:2022 e dagli indirizzi applicativi vigenti. Non viene pertanto adottata un'equiparazione generalizzata tra lavoratori subordinati, soci, amministratori e collaboratori professionali.

L'eventuale considerazione di soci, amministratori o collaboratori ai fini statistici e gestionali non modifica in alcun modo la natura giuridica dei relativi rapporti, né produce effetti in ambito contrattuale, previdenziale, retributivo o assicurativo.

Cairepro estende comunque, per quanto compatibile con la natura dei diversi rapporti professionali, i principi di pari opportunità, non discriminazione, inclusione, accesso alla formazione, rispetto della persona e attenzione al benessere organizzativo a tutte le persone che operano stabilmente nell'organizzazione.

1. Principi Ispiratori e Direzione Culturale

Cairepro considera la parità di genere una componente della qualità dell'organizzazione e una leva per lo sviluppo umano e professionale delle persone, per l'innovazione e per la competitività della società. L'equità è un principio operativo che deve tradursi in comportamenti, criteri di gestione e decisioni verificabili.

Ogni persona deve poter operare in un ambiente equo, rispettoso, inclusivo e aperto all'ascolto, nel quale il contributo individuale sia riconosciuto e valorizzato senza discriminazioni legate al genere.

2. Scopo e Ambiti di Applicazione

La presente Politica si applica all'intera organizzazione e orienta la strategia per la gestione della Parità di Genere. In particolare, Cairepro presidia i seguenti ambiti:

- selezione e assunzione delle persone, con criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere;
- gestione della carriera, attribuzione di responsabilità e sviluppo professionale;
- equità retributiva e trasparenza dei criteri di riconoscimento economico;
- tutela della genitorialità e delle esigenze di cura;
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e organizzazione flessibile, ove compatibile con le attività;
- prevenzione e contrasto di discriminazioni, abusi e molestie, anche attraverso adeguati strumenti di segnalazione.

La Politica riguarda inoltre la comunicazione interna ed esterna, il marketing, l'accesso alla formazione e la promozione di una cultura organizzativa inclusiva.

3. Politiche e documenti aziendali collegati

La presente Politica è parte del sistema di gestione aziendale di Cairepro e non opera in modo isolato. I principi e gli obiettivi del Sistema di Gestione per la Parità di Genere sono integrati e coordinati con le seguenti politiche e documenti aziendali, nelle rispettive versioni vigenti:

- **Doc.5.2-01 - Politica della Qualità (SGQ):** centralità del cliente, conformità ai requisiti, pianificazione e controllo delle attività, miglioramento continuo e coinvolgimento di tutte le funzioni

e dei collaboratori. La valorizzazione delle competenze e la qualità dell'organizzazione sono perseguiti anche attraverso pari opportunità e criteri di gestione trasparenti;

- **Doc.5.2-01 - Politica Ambientale (SGA):** sostenibilità, responsabilità nell'uso delle risorse, coinvolgimento del personale, comunicazione trasparente e attenzione a salute e benessere. La parità di genere contribuisce alla dimensione sociale della sostenibilità e alla partecipazione responsabile delle persone;
- **Doc.5.2-01 - Politica per la Gestione Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGSSL):** tutela della salute e del benessere psico-fisico, partecipazione delle persone, formazione e prevenzione dei rischi. In tale quadro, Cairepro considera anche i fattori di benessere organizzativo, stress lavoro-correlato, carico mentale, qualità della comunicazione e delle relazioni lavorative;
- **Codice Etico CAIREPRO:** rispetto della dignità della persona, inclusione, pari opportunità, prevenzione di discriminazioni, molestie e violenza, gestione equa e trasparente di compensi, avanzamenti e valutazioni, nonché utilizzo di canali riservati di segnalazione con tutela della riservatezza e divieto di ritorsione.

Il Comitato Guida e i responsabili dei sistemi di gestione assicurano la coerenza tra la presente Politica e i documenti collegati. In occasione del riesame o dell'aggiornamento di una delle politiche richiamate, viene valutata l'eventuale necessità di aggiornare il Piano Strategico, i KPI, le procedure o le azioni del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

4. Impegni di Cairepro

Per dare attuazione concreta ai principi della presente Politica, Cairepro si impegna a:

- garantire processi di selezione, assegnazione degli incarichi e crescita professionale fondati su competenze, esperienza e criteri trasparenti, evitando stereotipi e bias di genere (Doc.5.2-04_00 Politica mobilità interna e successione);
- perseguire la parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e monitorare eventuali differenze non giustificate da criteri oggettivi;
- applicare ove previsto, ai rapporti di lavoro cui si riferisce, i principi di trasparenza retributiva introdotti dal D.Lgs. 96/2026 e mantenere coerenti le procedure di recruiting e gestione economica;
- favorire l'accesso paritario alla formazione, alle opportunità professionali e ai ruoli di responsabilità;
- sostenere la genitorialità, la cura e la conciliazione vita-lavoro, contrastando ogni penalizzazione collegata all'utilizzo delle relative misure (Doc.5.2-02_00 Politica tutela della maternità e paternità);
- adottare una comunicazione rispettosa e inclusiva, interna ed esterna, evitando rappresentazioni stereotipate o discriminatorie;
- mantenere un principio di tolleranza zero verso discriminazioni, molestie e abusi fisici, verbali, psicologici o digitali e tutelare chi effettua segnalazioni in buona fede da comportamenti ritorsivi.

5. Coordinamento e Strutture di Governo

L'attuazione della Politica è assicurata attraverso responsabilità definite e integrate nella governance aziendale:

- il Consiglio di Amministrazione, garante dell'allineamento con la visione strategica e della disponibilità delle risorse necessarie;
- il/la Responsabile Parità di Genere, con funzioni di coordinamento, monitoraggio e supporto alle funzioni aziendali;

- il Comitato Guida per la Parità di Genere (gruppo interfunzionale), che supporta l'attuazione del sistema, l'analisi dei risultati e l'individuazione delle azioni di miglioramento.

6. Regolamento e Misurazione dei Risultati

La Politica trova attuazione nel Regolamento per la Parità di Genere, articolato per aree di intervento e supportato da evidenze documentate. Il Piano definisce obiettivi misurabili, azioni, responsabilità, tempi, risorse, KPI e modalità di monitoraggio.

Gli indicatori vengono calcolati applicando, per ciascun KPI, il corretto perimetro di riferimento. I risultati sono riesaminati periodicamente dal Comitato Guida e dalla Direzione e costituiscono base per l'individuazione di azioni correttive e di miglioramento.

7. Diffusione, Formazione e Integrazione Culturale

La Politica è comunicata a tutte le persone che operano per Cairepro, resa disponibile alle parti interessate e pubblicata attraverso i canali esterni aziendali previsti dal sistema di gestione.

Cairepro pianifica e realizza attività formative rivolte ai diversi livelli organizzativi, assicurando un'adeguata diffusione dei principi del sistema e mantenendo evidenza della partecipazione e, ove previsto, della verifica dell'apprendimento. La formazione può riguardare, tra gli altri:

- principi della UNI/PdR 125:2022 e impegni aziendali;
- stereotipi, bias cognitivi e linguaggio inclusivo;
- pari opportunità nei percorsi professionali e nei processi decisionali;
- prevenzione di discriminazioni, molestie e abusi e utilizzo dei canali di segnalazione;
- equità e trasparenza retributiva, in relazione ai ruoli interessati.

8. Prevenzione di Discriminazioni, Molestie e Abusi

Cairepro promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto e valuta, nell'ambito del proprio sistema di gestione, i rischi connessi a discriminazioni, molestie e abusi. Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso i canali riservati previsti dal Codice Etico CAIREPRO e dalle procedure aziendali applicabili, con criteri di riservatezza, imparzialità, tempestività e tutela della persona segnalante.

Ogni segnalazione è gestita nel rispetto delle procedure applicabili e del principio di non ritorsione richiamato dal Codice Etico. Le evidenze e gli esiti, ove pertinenti, sono utilizzati per rafforzare le misure preventive e il miglioramento del sistema.

9. Controllo, Valutazione e Revisione

L'efficacia della Politica e del Sistema di Gestione per la Parità di Genere è verificata attraverso audit interni, monitoraggio dei KPI, analisi dei dati, raccolta di feedback, riesame della Direzione e ulteriori strumenti di ascolto ritenuti adeguati.

La Politica è riesaminata almeno annualmente e ogniqualvolta intervengano modifiche normative, organizzative o di contesto significative. Gli esiti del monitoraggio e delle verifiche orientano l'aggiornamento del Piano Strategico e le azioni di miglioramento.

10. Impegno Responsabile e Visione di Futuro

Cairepro considera la parità di genere una responsabilità collettiva. Un ambiente equo e rispettoso favorisce relazioni professionali sane, qualità del lavoro, innovazione e capacità di attrarre e valorizzare competenze.

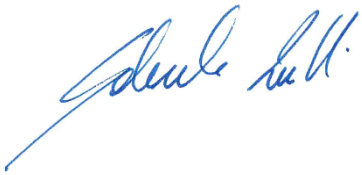
Data	Firma
08/10/2026	

La presente Politica rappresenta pertanto un impegno concreto verso le persone e verso le parti interessate, finalizzato a rendere l'organizzazione sempre più giusta, trasparente, inclusiva e orientata al valore condiviso.

Reggio Emilia, 08/10/2026

Consiglio d'Amministrazione









Data	Firma
08/10/2026	