



**POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE  
E COLLEGATE**

Rev. 0 del 10/12/2024

---

# **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE**

---

*La Cava s.r.l. – Via G. Basile 246 – 98036 Randazzo CT*



Forme e formaggi di Sicilia

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev. 0 del 10/12/2024

### MISSION E VISIONE STRATEGICA

L'azienda La Cava s.r.l. è uno storico Caseificio fondato nel 1950 da Carmelo La Cava, ancora oggi amministratore della società. È un'azienda cresciuta nel corso del tempo, che si è evoluta andando al passo con la società e considerando le esigenze mercato, pur conservando la tradizionalità e l'artigianalità delle ricette e dei prodotti.

L'attività produttiva si sostanzia nella creazione di formaggi tipici siciliani (paste filate, formaggi canestrati, ricotte) e altri prodotti lattiero-caseari come gli yogurt, formaggi senza lattosio e formaggi della linea "speciali", frutto del reparto Ricerca e Sviluppo in collaborazione con Università ed Enti di Ricerca.


Da piccola impresa individuale, la La Cava s.r.l. è diventata un'azienda di riferimento nel settore per il territorio e non solo, contando più di 30 dipendenti totali e una discreta presenza nei diversi settori del retail nazionali ed esteri.

Il capitale umano è composto sia da uomini che donne, presenti nei vari settori dell'azienda, con una buona percentuale di personale femminile.

### IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, l'azienda La Cava s.r.l. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per la La Cava s.r.l. rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e

	<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE</b>	Rev. 0 del 10/12/2024
---	---	-----------------------

incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della La Cava s.r.l., sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale la La Cava s.r.l. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- ✓ favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, in ottica della cura della prole.



## POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE

Rev. 0 del 10/12/2024

### L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione della La Cava s.r.l., ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

L'azienda La Cava s.r.l. si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.



## POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti dalla La Cava s.r.l. sono:

### Selezione ed assunzione (recruitment)

Metodo di selezione e valutazione mirato alla conoscenza della persona in quanto tale, senza analisi di genere, con il solo obiettivo di sposare *capabilities* personali con caratteristiche dalla posizione lavorativa aperta.

### Gestione della carriera e Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Sviluppare capacità ed esperienza di ogni dipendente affinché possa progredire nella vita professionale, tenendo conto del carico familiare, delle possibilità e delle aspettative di ognuna.

### Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro



Parità e Nonviaggi di Sicilia

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev. 0 del 10/12/2024

Organizzazione di attività anche informali e conoscitive sulla parità di genere per tutto il personale dell'azienda.

### MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

### DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Firma rappresentante legale

La Casa Consul

Firma del responsabile del SGPG

M. Claudio Fenu

Firma membri comitato guida

Luca F. La Casa  
Donna Maria Satta  
Yvonne La Casa