

Diversità, Equità e Inclusione: il percorso culturale di Gruppo CAP 2026

Diversità, Equità e Inclusione: il percorso culturale di Gruppo CAP 2026

Nel 2026 prosegue il percorso aziendale di sensibilizzazione sui temi della Diversità, Equità e Inclusione, avviato da Gruppo CAP. Rivolto a tutte le persone dell'azienda, il programma si configura come un percorso strutturato di crescita culturale e organizzativa, pensato per rafforzare la consapevolezza sui fattori che contribuiscono alla costruzione di un ambiente di lavoro realmente inclusivo. L'iniziativa ha lo scopo di contrastare stereotipi e bias inconsapevoli, colmare eventuali gap culturali e promuovere un cambiamento sostenibile nel tempo, favorendo l'integrazione dei principi di Diversità, Equità e Inclusione nei comportamenti individuali, nei processi aziendali e nelle pratiche organizzative quotidiane.

AMBITI TEMATICI DI INTERVENTO

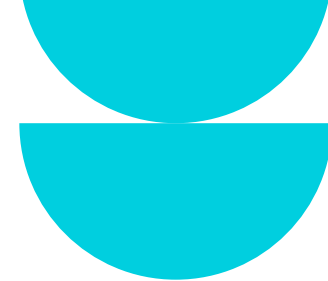
Le attività 2026 si sviluppano attorno ai seguenti assi strategici:

- Decostruzione degli stereotipi di genere e del modello maschile tradizionale, con particolare attenzione ai ruoli culturali e organizzativi.
- Genitorialità e conciliazione vita-lavoro, come leva di benessere organizzativo e inclusione.
- Inclusione e valorizzazione delle diversità, con riferimento a genere, orientamento, età e background culturali.
- Contrasto all'abilismo e promozione dell'accessibilità, come dimensione strutturale dell'equità organizzativa.

OBIETTIVO GENERALE

Le iniziative DE&I hanno l'obiettivo di:

- Promuovere una cultura organizzativa inclusiva e rispettosa delle differenze.
- Rafforzare la consapevolezza su equità, inclusione e non discriminazione.
- Favorire il coinvolgimento attivo e diffuso delle persone
- Integrare i principi DE&I nei comportamenti organizzativi e nei processi decisionali.
- Contribuire in modo misurabile agli obiettivi della UNI/PdR 125.



Cultura di genere, consapevolezza e contrasto degli stereotipi



Giornata Internazionale della Donna – “Seriamente Comiche”

Evento di sensibilizzazione in occasione della Giornata Internazionale della Donna, che utilizza linguaggi artistici e narrativi per affrontare i temi della leadership femminile, degli stereotipi di genere e della crescita professionale.

📍 11 marzo 2026 – Auditorium CAP.

🎯 Obiettivo: promuovere la parità di genere attraverso strumenti di comunicazione innovativi e ingaggianti.

Ripensare il maschile – Mica Macho

Percorso di workshop e talk in collaborazione con la community Mica Macho, dedicato alla riflessione sui modelli maschili contemporanei e sui processi culturali legati alla costruzione dell'identità di genere.

📍 7 ottobre 2026.

Sede di Peschiera Borromeo e Headquarters di CAP di Milano.

🎯 Obiettivo: decostruzione degli stereotipi di genere e coinvolgimento attivo della popolazione maschile aziendale in un percorso di consapevolezza e responsabilizzazione culturale.



Pride Month 2026

Iniziativa di sensibilizzazione e partecipazione alle attività del Pride Month, con newsletter interna dedicata e adesione al Milano Pride.

📍 27 giugno 2026.

🎯 Obiettivo: promuovere inclusione, visibilità e valorizzazione delle persone LGBTQIA+, rafforzando una cultura organizzativa basata sul rispetto.



25 novembre – contrasto alla violenza di genere

Evento realizzato in collaborazione con la Polizia di Stato
“Questo non è amore”, dedicato alla prevenzione e al contrasto
della violenza e delle discriminazioni di genere.

📍 Novembre 2026 – Auditorium CAP.

🎯 Obiettivo: sensibilizzare, prevenire e rafforzare la consapevolezza
sul tema della violenza di genere in ambito sociale e lavorativo.



Inclusione, formazione e comunità

STEM e parità di genere

Percorso educativo rivolto agli istituti
scolastici della Città Metropolitana di
Milano, finalizzato alla promozione
delle discipline STEM e alla riduzione
degli stereotipi di genere nei percorsi
formativi e professionali.

📍 2025–2027.

🎯 Obiettivo: favorire l'orientamento
inclusivo e ridurre il divario di genere
nelle discipline tecnico-scientifiche.

Volontariato aziendale – Sitting Volley

Iniziativa di volontariato aziendale
realizzata con una polisportiva
del territorio che coinvolge persone
con disabilità attraverso la pratica
del sitting volley.

📍 23 maggio 2026 – Senago.

🎯 Obiettivo: promuovere
inclusione sociale,
partecipazione attiva
e valorizzazione delle abilità
attraverso lo sport.



Ambassador, impatto sociale e accessibilità

Ambassador DE&I e sostenibilità

Il progetto coinvolge 16 Ambassador interni che promuovono la diffusione dei valori di Diversità, Equità, Inclusione e Sostenibilità attraverso iniziative dedicate e momenti di ingaggio organizzativo.

🎯 Obiettivo: diffondere la cultura DE&I in modo capillare e sostenere il cambiamento culturale interno.

Filo conduttore del progetto Ambassador

“Prendersi cura” – azioni concrete per un futuro più giusto e sostenibile (Prendersi cura delle persone, dell’ambiente e della comunità come principio guida delle attività).



Incontro con Luca Trapanese

📍 19 maggio 2026 – Auditorium CAP.

🎯 Obiettivo: promuovere una riflessione sui temi della diversità, della genitorialità e dell'inclusione attraverso testimonianze dirette.



Volontariato presso l'Ospedale dei Bambini "Vittore Buzzi"

Attività di volontariato aziendale in collaborazione con l'Ospedale dei Bambini Buzzi:

- 28 ottobre: webinar di presentazione delle attività e dei progetti dell'ospedale.
- 18 novembre: attività di volontariato con i bambini.

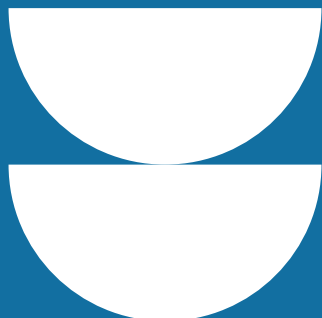
🎯 Obiettivo: rafforzare il legame con il territorio e promuovere solidarietà, responsabilità sociale e inclusione.

Incontro con Giulia Ghiretti in occasione delle Giornata Disabilità

📍 1 dicembre 2026 – Auditorium CAP.

Ospite: Giulia Ghiretti, atleta paralimpica italiana.

🎯 Obiettivo: promuovere accessibilità, resilienza e pari opportunità, attraverso la testimonianza diretta e la sensibilizzazione culturale.



SICUREZZA, GOVERNANCE E TRASPARENZA

Salute e sicurezza sul lavoro

Iniziative di sensibilizzazione realizzate in collaborazione con ANMIL e nell'ambito della rete WHP:

- 27 aprile 2026 – testimonianze dirette di lavoratori vittime di infortuni.
- 22 ottobre 2026 – proiezione di docufilm dedicato alla sicurezza sul lavoro.
- 🎯 Obiettivo: promuovere la cultura della prevenzione, della consapevolezza e della responsabilità individuale.

Whistleblowing e trasparenza

Gruppo CAP mette a disposizione delle sue persone un sistema strutturato per la segnalazione di eventuali violazioni normative, comportamenti non etici o situazioni di discriminazione.

Il canale di segnalazione è gestito secondo criteri di riservatezza, tutela delle persone coinvolte e corretta presa in carico delle segnalazioni, in coerenza con i principi di integrità, responsabilità e trasparenza che guidano l'organizzazione.

All'interno della intranet aziendale è disponibile un tool di segnalazione a disposizione di tutte le persone del Gruppo.

- 🎯 Obiettivo: rafforzare la governance interna, prevenire rischi e proteggere persone e organizzazione.

Segnalazioni SA8000 e UNI/PdR 125

Gruppo CAP, attraverso l'Istruzione I RUO 02 – Gestione segnalazioni e comunicazioni SA8000 e UNI/PdR 125 e i relativi Modulo I RUO 02_3 e Modulo I RUO 02_4, disciplina un sistema di segnalazione confidenziale, imparziale, accessibile e privo di ritorsioni, rivolto alle proprie persone e agli stakeholder. Le segnalazioni, anche anonime, possono essere trasmesse tramite posta, e-mail, modulo dedicato o piattaforma E-Whistle; sono inoltre disponibili i canali esterni verso SAAS (organismo di accreditamento) e SGS (ente di certificazione).



RISULTATI ATTESI

Le iniziative DE&I 2026 contribuiscono a:

- Rafforzare la cultura inclusiva aziendale.
- Aumentare la consapevolezza diffusa sui temi DE&I.
- Promuovere comportamenti organizzativi responsabili e inclusivi.
- Favorire partecipazione attiva e coinvolgimento delle persone.
- Consolidare l'allineamento al sistema. UNI/PdR 125

