



CECERE MANAGEMENT  
LUXURY REAL ESTATE PROJECTS

DICHIARAZIONE  
SULLA PARITÀ DI GENERE

---

“WOMEN ON BUILDINGS”

---

ACCELERATION PLAN  
CECERE MANAGEMENT

## MOTIVAZIONI

---

Accogliendo il quinto obiettivo dell'Agenda 2030 e recependo gli standard Ue sulla parità di genere che incitano a compiere significativi progressi entro il 2025, la Cecere Management - in una prospettiva di miglioramento continuo -, predispone e intende impiegarsi in un **Piano di Azioni Positive** finalizzato alla programmazione di pratiche tendenti a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Tale documento, rappresenta un vademecum: un decalogo di buone prassi da osservare sui temi della diversità di genere, dell'occupazione e della crescita professionale femminile non come mera dichiarazione di intenti, ma come impegno programmatico, sottoscritto e condiviso da tutte le risorse presenti in questa azienda.

La Dichiarazione sulla Parità di Genere, si colloca all'interno del più ampio **Piano Strategico Aziendale e dei suoi obiettivi per l'anno 2023**. Siamo convinti che lo sviluppo inclusivo sia condizione essenziale per la crescita e l'accrescimento del valore della Holding.

## PUNTI CARDINE

---

Tale manifesto viene condiviso con il personale a vigilanza della sua attuazione; attraverso la pubblicazione online rendiamo altresì note a tutti i principali stakeholder, fornitori e clienti le nostre azioni e la rete di valori ad esse collegate.

Alla luce di quanto detto, l'azienda e tutte le parti si impegnano a:

1

Sviluppare un ambiente di lavoro inclusivo - aperto a tutte le risorse - attraverso la formazione, la sensibilizzazione, e l'informazione costante, eliminando i cosiddetti "unconscious bias".

2

Creare una cultura meritocratica, con una diversificazione di opportunità e profili, lontana da qualsiasi considerazione legata al genere, alla nazionalità, all'età o a condizioni che creano gap di qualunque tipo.

3

Creare sempre più role models a cui ispirarsi utilizzando come mezzo di "promozione" gli strumenti messi a disposizione dall'azienda, invitando le donne già in organico a farsi promotrici dei valori e della culturale aziendale promossa con azioni comunicative di pubblica visibilità, nella consapevolezza che il percorso da tracciare si possa costruire solo in un'ottica di collaborazione e reciproca ispirazione.

4

Migliorare l'equity nei processi di recruiting, tenendo conto della specificità del settore in cui opera, provando a correggere possibili sbilanciamenti.

5

Favorire piani di incremento della presenza femminile nelle posizioni di rilevanza strategica.

6

Coltivare modalità di lavoro flessibile nel rispetto delle proprie esigenze produttive.

7

Valorizzare le risorse umane nella propria arricchente diversità, migliorando l'intelligenza culturale ed emotiva dell'azienda.

8

Continuare nell'impegno contro ogni forma di discriminazione salariale, assicurando pari opportunità di trattamento e riconoscimento economico per il raggiungimento di un mondo più prospero per tutti.

9

Organizzare momenti di monitoraggio per analizzare o rivedere l'andamento e i risultati del piano sottoscritto, consapevoli che una dichiarazione non è sufficiente per confermare l'inclusività.

10

“Aprire i cantieri”. Offrire programmi di orientamento e mentoring, rivolti a scuole e università, che possano favorire lo sviluppo di nuove carriere al femminile offrendosi come “strumento” di accelerazione del piano “Women on Buildings” messo nell'agenda 2023 del Piano Strategico della Cecere Management.

## TIMELINE

2023-2024 e oltre

---

### C.E.O.

Nunzio Yari Cecere

### Contatti

Sede Legale Via Paolo Riviero, 57 - Aversa (CE)

### TOP Management

*Nunzio Yari Cecere*

*Anna Amara*

*Paolo Riviero*

*Paolo Riviero*