PdR 125:2022 – Parità di Genere

POLITICA

Rev.00 – 01.10.2025

La Politica per la Parità di Genere, la Diversità e l'Inclusione, creata dall'Alta Direzione di Chemicontrol srl in collaborazione con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le linee guida che dimostrano l'impegno dell'Organizzazione per la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

A tale scopo, Chemicontrol srl assicura che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita delle risorse all'interno dell'azienda, dalla selezione all'accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, compresi quelli retributivi, sia basata sui principi di pari opportunità, inclusione e meritocrazia. Chemicontrol srl ha implementato sistemi di segnalazione e monitoraggio efficaci per garantire, individuare ed eliminare ogni possibile disallineamento rispetto a questi principi.

La presente Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con Chemicontrol srl.

Tale Politica si integra con le altre politiche aziendali di Qualità, Sostenibilità e con il Codice Etico adottati dall'azienda.

Chemicontrol si impegna a:

- rispettare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico;
- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- prevenire ogni forma di abuso e di molestia di genere mediante l'individuazione di possibili rischi e l'attuazione di azioni di mitigazione degli stessi, la segnalazione di sospetti o fatti inerenti abusi, la tutela della riservatezza e di possibili ritorsioni sul segnalante, l'avvio di adeguate indagini e la piena risoluzione di eventuali riscontri in ottica di repressione e tolleranza zero dei fenomeni.

Nel Piano Strategico, Chemicontrol srl ha definito obiettivi specifici per il pieno raggiungimento della parità di genere e monitora costantemente gli indicatori di prestazione (KPI) in base alle sei aree tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

1. **Cultura e strategia**

   Area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro.

2. **Governance**

   Area volta a misurare il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

3. **Processi HR**

   Area volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

4. **Opportunità**

   Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

5. **Equità remunerativa**

   Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.

6. **Genitorialità**

   Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

Chemicontrol srl predispone e diffonde agli stakeholder la presente Politica relativa al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo la coerenza tra i principi della Politica e gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.
L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Fermo lì 01.10.2025

Dott.ssa Monica Mancini
Rappresentante della Direzione (DIR)