



La certificazione della parità di genere



Inserire logo dell'Organizzazione

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev 0 del 22/11/2023

CHIMPEX
moving chemicals

Chimpex Industriale SpA

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Chimpex è un'industria chimica che nasce nel 1982, con l'obiettivo di diventare anello di congiunzione tra i produttori internazionali di ingredienti chimici e gli utilizzatori del centro-sud Italia.

Negli anni a venire, è andata via via affermandosi come azienda leader nella commercializzazione e produzione di prodotti chimici nei settori: Pharma & Alimentare, Chimica di base, Compositi e AD Blue Automotive.

Chimpex ha sempre visto la Diversity & Inclusion come una modalità operativa idonea a garantire la massima efficacia ed efficienza nei processi organizzativi e produttivi, nel rispetto dell'essere umano considerato RISORSA, indipendente dal genere di appartenenza e dall'età.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Chimpex Industriale SpA 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 Chimpex Industriale SpA 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 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 di *Chimpex Industriale SpA*, 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 Chimpex Industriale SpA 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.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Chimpex Industriale SpA 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.

Chimpex Industriale SpA 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

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

Nello specifico, gli impegni assunti da Chimpex Industriale SpA sono:

Nell'area Selezione ed assunzione (recruitment)

- a) definire regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere;
- b) fare in modo che le job description da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sempre sia agli uomini sia alle donne;
- c) non effettuare, durante i colloqui, richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

Nell'area Gestione della carriera

- a) assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- b) tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- c) rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff;
- d) creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;
- e) pianificare attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati di cui alla lettera d);
- f) prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli eventuali ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato.

Nell'area Equità salariale

- a) stabilire e comunicare con chiarezza ruoli e mansioni, per facilitare la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive;
- b) vigilare ed adottare misure di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;
- c) informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;

d) eventuali programmi di welfare che saranno adottati dovranno considerare le esigenze delle persone di ogni genere ed età.

Nell'area Genitorialità e cura

a) predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità e aggiornamenti per i cambiamenti sul luogo di lavoro durante il congedo;

b) predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo);

c) attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;

d) supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di "engagement" da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità;

e) supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver;

f) si impegna a promuovere l'adozione di convenzione o accordi per l'offerta ai propri dipendenti di servizi specifici quali asili nido aziendale, borse di studio, voucher per attività sportive dei figli, ecc.

Nell'area Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

a) garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) di tutti/e i/le dipendenti;

b) nei limiti delle possibilità e delle mansioni ricoperte, consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta;

c) stabilire regole affinché tutti/e le/i dipendenti possano usufruire della flessibilità di orario e/o smart/working nei limiti delle necessità associate al proprio ruolo ed alla propria mansione;

d) garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili e che siano svolte negli orari di lavoro.

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

a) individuare e valutare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro, e periodicamente rivalutare tale rischio anche alla luce di analisi di eventi avversi segnalati;

b) attuare il Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;

c) garantire formazione a tutti i livelli, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;

d) Utilizzare una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;

e) pianificare e attuare delle survey periodiche presso i/le dipendenti, in merito ad atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto ed altri casi ascrivibili alle molestie sessuali;

f) garantire la sicurezza degli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista;

g) assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

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.