



DOCUMENTO GESTIONALE



**COMUNICAZIONE AGLI STAKEHOLDER**

**UNI PDR 125: 2022 (Parità di Genere)**

**Comunicazione agli Stakeholder**

**LA PRASSI UNI PDR 125: 2022  
SULLA PARITA' DI GENERE**



### *A tutti gli Stakeholder aziendali*

La presente comunicazione intende presentare una ulteriore novità assoluta che il Gruppo CIAM (CIAM S.R.L. e CHEMI-VIT S.R.L.) vuole condividere con tutti i propri portatori di interesse, nello spirito di evoluzione continua della partnership e della crescita nella sostenibilità sociale, ambientale e di business.

La nostra organizzazione ha deciso di acquisire la certificazione della Parità di Genere secondo lo standard UNI PDR 125: 2022, codice di prassi che promuove e sostiene la Parità di Genere in azienda.

Questa rappresenta un ulteriore obiettivo fondamentale sulla strada di adesione alla Vision 2030 dell'ONU e ai suoi 17 Goals.

Il “*Sistema di certificazione della parità di genere*” è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, volto ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne e, quindi, migliorare la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, alla leadership e all'armonizzazione dei tempi vita.

La Prassi di Riferimento per la parità di genere (UNI PDR 125: 2022) nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Tra i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – dell'Agenda 2030, il goal 5 si prefigge l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze. E più in generale, con il goal 10 si vuole ridurre l'ineguaglianza all'interno e fra le Nazioni

È noto come la parità di genere sia motore di crescita economica e di sviluppo. Poiché la distribuzione dei talenti e delle capacità tra uomini e donne è la stessa e le donne in media detengono un capitale umano e una produttività non inferiore a quella degli uomini, una piena valorizzazione del talento femminile diventa elemento fondamentale nella creazione della crescita economica

Attraverso azioni concrete quali l'impegno a garantire pari opportunità nello sviluppo della carriera, il superamento del gap salariale, l'attuazione di politiche di sostegno alla genitorialità e l'incentivo ad una maggiore presenza femminile in ruoli di leadership, l'azienda desidera aprire la strada all'impegno continuo per la parità di genere in un contesto socio-produttivo di settore a larga prevalenza maschile. Il management è fermamente convinto dell'opportunità insita in questo progetto e intenzionato a veicolare una cultura di business che fonda le sue basi nel rispetto umano reciproco oltre il gender.

Le aree di lavoro per il conseguimento della certificazione si articolano in sei aspetti chiave:

- **Cultura e strategia** per il miglioramento continuo delle procedure aziendali;
- **Governance:** il Gruppo CIAM si sta dotando di un presidio volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche connesse a inclusione parità di genere e integrazione;
- **Procedure di gestione delle risorse umane:** il Gruppo CIAM si impegna per garantire la parità di genere attraverso l'attuazione di specifiche politiche di selezione, assunzione, gestione delle carriere, equità retributiva, mobilità interna e successione guidando i processi via via in maniera più innovativa;
- **Opportunità di crescita e inclusione delle donne:** il Gruppo CIAM desidera promuovere l'inclusività attraverso programmi di sviluppo della carriera, valorizzazione dei talenti e piani di formazione specifici. La sensibilizzazione alla diversità e all'inclusione viene promossa

**COMUNICAZIONE AGLI STAKEHOLDER****UNI PDR 125: 2022 (Parità di Genere)**

dall'azienda attraverso programmi di formazione, rivolti a tutti i dipendenti, e integrati nel processo di inserimento;

- **Equità retributiva di genere:** il Gruppo CIAM conduce un'analisi globale dell'equità retributiva di genere dei suoi dipendenti e si proporrà di eliminare i gap attuando una politica retributiva intesa al superamento delle diseguaglianze con periodiche revisioni e analisi.
- **Genitorialità e cura della famiglia:** l'azienda si impegna fortemente su questo fronte con una progettualità spiccata per favorire tutti gli elementi della genitorialità

L'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere ci richiede di impegnarci tutti nello sviluppare un'organizzazione che sia capace di rispondere prontamente alle sfide sollecitate. Questo vuol dire che ciascuno di noi si adoperi prontamente e apertamente per

- Promuovere e sostenere profondamente la parità di genere a tutti i livelli
- Agire in modo responsabile e rispettoso nei confronti della parità di genere
- Non adottare forme di discriminazione di genere, a tutti i livelli gestionali e operativi
- Rispettare le politiche e le procedure istituite dalla società
- Comunicare in modo inclusivo sulle questioni di genere

La società ha provveduto a identificare uno specifico **Comitato Guida** per seguire tutto il processo di sviluppo del sistema. I riferimenti per contattare il team saranno resi disponibili a tutti. I riferimenti per contattare il team saranno resi disponibili a tutti direttamente sul sito web aziendale.

Per questo si richiede la collaborazione fattiva di tutti per sostenere uno sforzo importante di progresso e di miglioramento delle condizioni di lavoro per tutte le persone coinvolte.

Sicuri di ottenerla, vi ringraziamo sin d'ora per quanto potrete collaborare a creare, per determinare un nuovo strumento di successo per la nostra realtà.

*Il Presidente CdA CIAM SRL  
[Giuliano Tosti]*

*Il Presidente CdA CHEMI-VIT SRL  
[Carlo Cantalamessa]*