



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

1. Premessa

L'azienda riconosce la parità di genere come valore fondamentale per lo sviluppo sostenibile, l'innovazione organizzativa e la creazione di un ambiente di lavoro che possa essere equo e inclusivo con conseguenti benefici per il benessere del personale e dell'intera organizzazione.

Attraverso la presente Politica, l'organizzazione si impegna a promuovere condizioni di uguaglianza, rispetto delle diversità e delle pari opportunità, garantendo l'assenza di discriminazioni basate su genere, sull'identità di genere, sull'orientamento sessuale, età, origine etnica o condizioni personali, puntando, inoltre all'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

La politica di genere si fonda sui seguenti principi guida:

- Inclusione - valorizzare le diversità come fattore di crescita e innovazione;
- Equità - garantire trattamenti equi e trasparenti in tutte le fasi della vita lavorativa;
- Meritocrazia - promuovere criteri di valutazione basati esclusivamente su competenze e risultati;
- Trasparenza - applicare processi chiari e verificabili nelle decisioni organizzative;
- Responsabilità - coinvolgere tutti i livelli aziendali nella promozione della parità di genere.

Questa politica è adottata in conformità alla UNI/PdR 125:2022 e si inserisce nelle strategie di responsabilità sociale e sostenibilità aziendale (ESG).

2. Strategia aziendale per la parità di genere

L'attenzione con la quale l'azienda concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere (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:

- garantire pari opportunità di accesso al lavoro;
- aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- assicurare equità nei processi di selezione e carriera;
- promuovere equità retributiva;
- sviluppare una cultura inclusiva e rispettosa delle differenze e della dignità della donna e dell'uomo;
- promuovere la parità tra uomo e donna nei ruoli di leadership e nelle posizioni decisionali;
- prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione o stereotipo legato al genere;
- promuovere la cultura del rispetto, della dignità della donna e dell'uomo;
- utilizzare un linguaggio neutrale ed inclusivo in termini di genere;
- tutelare la genitorialità;
- favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro.

3. Obiettivi ed impegni

L'azienda ha definito gli obiettivi e gli impegni della politica nell'ambito dei temi previsti dalla UNI/PdR 125:2022 come di seguito riportato.

1. Selezione ed assunzione (recruitment): agire sul processo di selezione è complicato vista la preponderanza di lavoratori di sesso maschile. In ogni modo l'obiettivo generale è mirare a garantire equità e trasparenza nei processi di selezione, favorendo pari accesso alle opportunità lavorative, assenza di discriminazioni e valutazione basata su merito e competenze. Tali obiettivi sono perseguiti attraverso l'impiego di un team di selezione composto da uomini e donne.
2. Gestione della carriera: l'azienda favorisce la presenza femminile nei ruoli di responsabilità e sostiene la mobilità verticale/orizzontale dei dipendenti. Tale obiettivo è perseguito attraverso una valutazione del merito e competenza eseguita direttamente dalla direzione aziendale composta da un uomo ed una donna ed attraverso una comunicazione trasparente.
3. Equità salariale: l'azienda mira a prevenire o ridurre il gender pay gap, assicurando che uomini e donne ricevano pari retribuzione a parità di lavoro o di valore equivalente. Inoltre si favorisce la trasparenza delle retribuzioni.
4. Genitorialità e cura: l'azienda favorisce i ruoli genitoriali ed è aperta a politiche di welfare a sostegno della genitorialità. Si mira a strutturare l'incentivazione dei congedi parentali e ad attuare sensibilizzazioni ed informative su tali misure.
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance): l'azienda ha a cuore il benessere dei propri dipendenti e sostiene, attraverso forme di lavoro flessibile, la conciliazione dei tempi di vita personale con quella lavorativa anche attraverso l'impiego dello smart-working.
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro: l'azienda adotta una politica di tolleranza zero nei confronti delle molestie, di qualsiasi forma di violenza e di comportamenti offensivi ed intimidatori. Sono previsti canali di segnalazione anonimi e procedure di gestione delle segnalazioni e periodici valutazioni del clima aziendale.

Per tutte le aree declinate è fondamentale la comunicazione in tutte le sue forme; come sensibilizzazione, come formazione, come diffusione di informative, come attività di marketing, pubblicità, ecc. La comunicazione, infatti, oltre ad aumentare la consapevolezza e la conoscenza sui temi della parità di genere, oltre a favorire la diffusione della politica aziendale e a divulgare le politiche collegate (salariali, familiari, di welfare, di assunzione, ecc.), mira ad eliminare gli stereotipi di genere a comunicare con un nuovo linguaggio che è quello dell'inclusione che combatte le discriminazioni.

4. Monitoraggio e attuazione

La Politica generale sulla parità di genere, 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. Il riesame periodico ed il costante monitoraggio e aggiornamento degli indicatori e dei processi, caratterizzano il valore intrinseco della attuazione del sistema di parità di genere che va inteso come un processo continuo di miglioramento.

La politica di parità aziendale, come da norma è definita dalla Direzione in coordinamento con il comitato Guida, ed è coordinata da una figura responsabile, ma fattivamente, nella sua realizzazione essa impegna tutte le risorse organizzative aziendali che sono invitate ed incoraggiate a partecipare attivamente alla realizzazione del sistema.

5. Comunicazione e diffusione

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale mediante la comunicazione interna e agli altri stakeholder mediante la sua pubblicazione sul sito dell'azienda: <https://www.crioservice-srl.it/>.

La presente politica è approvata dalla Direzione aziendale, che ne garantisce l'attuazione e il miglioramento continuo.

Leverano, 09/03/2026

La rappresentante legale
Fulvia Vergine
