



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

20/10/2025

WE.MA. Srl
Strada Dogana Po 2N
29015 Castel San Giovanni (PC)
Tel. +39 0523 865085
Fax. +39 0523 863000
www.wemasrl.it



MISSION E VISIONE STRATEGICA

WE.MA. SRL (Welding Machining) ha iniziato la propria attività nel 2003 come azienda specializzata in saldatura, carpenteria meccanica e lavorazioni di macchine utensili.

Passione, tenacia e flessibilità hanno reso WE.MA. il partner perfetto per la sperimentazione e la realizzazione di progetti speciali su commissione del cliente. Collabora solo con fornitori selezionatissimi e utilizza le migliori materie prime.

WEMA SRL è nata con la missione di trasformare le idee in realtà tangibili. La nostra Mission è fondata sulla soddisfazione del Cliente, attraverso una gestione dei rapporti che comprende soprattutto rispetto, buonsenso, determinazione e spirito di squadra.

Per questo WE.MA. è costantemente in crescita attraverso la valorizzazione delle risorse umane, le continue innovazioni delle tecnologie e dei macchinari, la riduzione dei costi, lo sviluppo e la gestione di un valido sistema Qualità e l'ampliamento della gamma di prodotti.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, WE.MA. Srl 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 WE.MA. Srl 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 WE.MA. Srl, 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 WE.MA. Srl 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 WE.MA. Srl 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.

WE.MA. Srl si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione (basata su genere, età, orientamento sessuale, nazionalità, abilità/disabilità, opinioni politiche, confessioni religiose e qualsiasi altra caratteristica personale) 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 contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro e di una cultura aziendale in cui l'unicità di ogni persona sia considerata un valore e dove possa sentirsi libera di essere sé stessa e venga valorizzato il contributo all'interno del team, favorendo, in particolare, il bilanciamento tra generi e le diverse generazioni di azienda supportando il pieno sviluppo e la valorizzazione delle potenzialità delle singole persone;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*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

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

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 lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da WE.MA. Srl sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

L'azienda si impegna a garantire processi di selezione equi e trasparenti attraverso l'utilizzo di linguaggio neutro negli annunci di lavoro, la costituzione di commissioni di selezione equilibrate per genere, l'applicazione di criteri di valutazione oggettivi e misurabili, la formazione continua ai recruiter sui bias inconsci, il monitoraggio costante dei dati disaggregati per genere in tutte le fasi del processo selettivo e la definizione di target specifici per il bilanciamento di genere nelle nuove assunzioni.

Gestione della carriera

L'azienda intende promuovere pari opportunità di crescita professionale garantendo trasparenza nei criteri di promozione, equo accesso a percorsi di sviluppo e formazione per tutti i dipendenti indipendentemente dal genere, implementazione di programmi di mentoring e sponsorship,

monitoraggio periodico della distribuzione per genere nei diversi livelli organizzativi, elaborazione di piani di successione inclusivi e formazione manageriale specifica sulla leadership inclusiva per contrastare stereotipi e discriminazioni.

Equità salariale

L'azienda si impegna a garantire l'equità retributiva attraverso l'adozione e l'implementazione di un sistema salariale basato su criteri oggettivi e trasparenti, l'assicurazione della parità retributiva a parità di ruolo, responsabilità e competenze, l'analisi periodica del gender pay gap mediante audit salariali regolari, la revisione delle politiche di bonus e benefit per eliminare disparità di genere e l'implementazione di piani di azione correttivi tempestivi qualora emergano squilibri retributivi non giustificati.

Genitorialità, cura

L'azienda sostiene la genitorialità e le responsabilità di cura attraverso la flessibilità organizzativa per esigenze di cura di figli e familiari non autosufficienti e la promozione attiva della condivisione paritaria delle responsabilità di cura tra i genitori.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

L'azienda favorisce l'equilibrio tra vita privata e professionale mediante l'adozione di politiche di lavoro flessibile che includono elasticità oraria in caso di necessità, il riconoscimento e la tutela del diritto alla disconnessione, l'organizzazione di riunioni e attività in orari compatibili con le esigenze personali, lo sviluppo di una cultura aziendale orientata ai risultati piuttosto che alla mera presenza fisica, il monitoraggio attento del carico di lavoro e degli straordinari e un'attenta pianificazione di trasferte e impegni che richiedono disponibilità extra-lavorativa.

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

L'azienda si impegna ad adottare una politica di tolleranza zero verso ogni forma di molestia fisica, verbale e digitale attraverso la diffusione di un codice di condotta chiaro e vincolante, l'attivazione di canali di segnalazione sicuri, riservati e anche anonimi, l'implementazione di procedure trasparenti e tempestive per la gestione delle segnalazioni, la formazione obbligatoria per tutto il personale sui temi del rispetto e della dignità sul lavoro, l'applicazione di misure disciplinari proporzionate e certe, la protezione dei segnalanti in conformità alle normative sul whistleblowing e la realizzazione di campagne periodiche di sensibilizzazione per promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto reciproco.

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.