SANT’UBALDO SOC. COOP.

Politica Parità di Genere



IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

PDR01 REV. 0 DEL 01.07.2025

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Sant'Ubaldo Soc. Coop., 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 Sant'Ubaldo Soc. Coop. 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 a adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.
Sant'Ubaldo Soc. Coop. crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a creare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo delle attività che l'organizzazione svolge.

Per questi motivi Sant'Ubaldo Soc. Coop., si impegna da sempre a:

- creare un ambiente in cui si assicura l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascun membro del team viene riconosciuto e valorizzato;
- assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto, a non tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti di dipendenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative e a disciplinare coloro che violano queste pratiche;
- incoraggiare chiunque senta di essere stato soggetto a tali intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti affinché esponga le proprie preoccupazioni sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;
- esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure in termini di assunzioni e sviluppo in modo che l'equità sia sempre mantenuta.

Per contro, tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Sant'Ubaldo Soc. Coop. 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 Sant'Ubaldo Soc. Coop. 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.

Sant'Ubaldo Soc. Coop. applica una strategia coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile con l'attuazione di azioni dirette a un'Europa garante della parità di genere, in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra società europea. Creare una cultura di parità di genere in Sant'Ubaldo Soc. Coop. è alla base della strategia del capitale umano, fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.
Il presente documento, divulgato presso l'azienda, è pubblicato sul sito internet aziendale diretto a far conoscere l'impegno di Sant'Ubaldo Soc. Coop. nella creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

RISULTATI SULLA BASE DELLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di Sant'Ubaldo Soc. Coop. 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 attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'azienda, guarda a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

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. Prevenzione di abusi e molestie.

Per ciascuno di tali temi, Sant'Ubaldo Soc. Coop. ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica, anche al fine di revisionare le procedure.

A ciascuna politica, che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, Sant'Ubaldo Soc. Coop. ha associato dei processi verificati e verificabili nonché degli obiettivi di parità raggiungibili, specifici e misurabili indicati nel piano strategico elaborato di concerto tra la Direzione ed il Comitato della Parità di Genere. La Politica sarà monitorata e revisionata su cadenza periodica per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro.

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 Sant'Ubaldo Soc. Coop. sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Sant'Ubaldo Soc. Coop., nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività dell'azienda, nella prospettiva del miglioramento, stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità, competenze, specializzazioni ed esperienza indipendentemente dal loro genere. Promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari. La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere. I ruoli riferiti a dirigenti, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata.

Gestione della carriera

Sant'Ubaldo Soc. Coop. è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona, a prescindere dal genere.
Sant'Ubaldo Soc. Coop., nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno assicurandosi che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi.



Equità salariale

Sant’Ubaldo Soc. Coop., in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l’equità salariale a prescindere dal genere. La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti.
I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all’intero personale. A chiunque del personale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

Genitorialità, cura

Sant’Ubaldo Soc. Coop. intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse, motivo per cui garantisce che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers (quale il riconoscimento di ulteriori ore di permessi retribuiti oltre quelli già previsti dal contratto applicato).

La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento.
La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita. Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l’intero periodo previsto dalla legge.
I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di riorientamento.



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

Sant'Ubaldo Soc. Coop. intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili (part time, la flessibilità degli orari e lo smart working).

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro
Sant'Ubaldo Soc. Coop. ripudia ogni forma di abuso e di molestia. Per tale proposito, esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. Nello specifico, prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere, la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie, l'assoluta tutela delle persone segnalanti da successive eventuali ritorsioni.

Sant'Ubaldo Soc. Coop. dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, affinché si possano concretamente modificare le relazioni di potere nei diversi contesti del vivere sociale e personale. L'ambiente di lavoro è volto in particolare a dare ascolto alle donne e a fare in modo che le loro conoscenze ed esperienze vengano riconosciute. Sant'Ubaldo Soc. Coop. si assume la responsabilità della realizzazione degli obiettivi sopra riportati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

La Direzione

01.07.2025