

	POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE	Mod. PPDG - 01 Rev. 0 del 31/01/2025

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

	POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE	Mod. PPDG - 01 Rev. 0 del 31/01/2025

MISSION E VISIONE STRATEGICA

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, *SABANET 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 *SABANET s.r.l.* 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 *SABANET s.r.l.* 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 *SABANET s.r.l.* 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 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

	POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE	Mod. PPDG - 01 Rev. 0 del 31/01/2025

- 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

La Direzione della SABANET s.r.l., alla luce del processo di analisi dei propri processi, si impegna a raggiungere obiettivi in relazione alle 6 aree della UNI/PdR 125 e precisamente si impegna a :

- rispettare la cultura e strategia aziendale;
- implementare una governance dell'organizzazione volta a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi;
- implementare un processo inerente la gestione delle Risorse Umane - HR relativo ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basato su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- favorire opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- garantire equità remunerativa per genere;
- tutelare la genitorialità e conciliazione vita-lavoro.
- definire le linee strategiche da perseguire per affrontare i gap esistenti in riferimento ai KPI e per soddisfare le esigenze delle donne presenti nell'organizzazione

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di SABANET 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.

Inoltre SABANET s.r.l. 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;

	POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE	Mod. PPDG - 01 Rev. 0 del 31/01/2025

- 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

Il Sistema di Gestione UNI Pdr 125:2022 adottato dalla *SABANET s.r.l.*, comprende oltre alla Politica generale PdR comprende 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 e documentate mediante apposite procedure, riguardano i temi previsti nel Piano strategico:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

	POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE	Mod. PPDG - 01 Rev. 0 del 31/01/2025

Nello specifico, gli impegni assunti da *SABANET s.r.l.* sono:

Selezione ed assunzione (recruitment): la Direzione si impegna ad assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia:

- esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

GESTIONE DELLA CARRIERA E SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

EQUITÀ SALARIALE

La politica di remunerazione di *SABANET s.r.l.* contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

	POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE	Mod. PPDG - 01 Rev. 0 del 31/01/2025

GENITORIALITÀ E CURA

La nostra organizzazione 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.

- L’organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:
la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
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 ri-orientamento;
- l’organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver
- il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l’offerta di servizi dedicati

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK.LIFE BALANCE)

SABANET s.r.l. 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.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L’organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L’organizzazione considera un piano di Welfare attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona

	POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE	Mod. PPDG - 01 Rev. 0 del 31/01/2025

- L’organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall’esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO
SABANET SRL si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l’impegno di **SABANET s.r.l.**. A tal proposito è stata attivata una politica di segnalazione anonima oltre che ad un’analisi del rischio aziendale indirizzata a prevenire e monitorare questo tema.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quelle specifiche, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell’organizzazione, sono oggetto di monitoraggio ed eventuale aggiornamento in fase di Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

La corretta e completa comprensione ed attuazione della politica sulla parità di genere e collegate viene sistematicamente verificata nell’ambito delle attività di formazione e di audit interno.

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.

Taranto, 31.01.2025

Approvata da

Direzione

Comitato Guida