

Politica per la Parità di Genere

Organizzazione
SOC.MA.S. srl

Stato revisioni Documento		
Versione	Data	Descrizione
00	23/12/2025	Prima Emissione

SOC.MA.S SRL

Via Colloredo n° 148/c - 33037 Pasian di Prato (UD) - Tel. +39 0432 691524
Pec socmas@legalmail.it - P. IVA: 01479530303 - C.F. 00199900937 - COD. SDI T04ZHR3
www.socmas.com - info@socmas.com



MISSION E VISIONE STRATEGICA

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

SOC.MA.S. srl ha sviluppato una sensibilità e maturità al tema della parità di genere attuando politiche e pratiche volte a favorire l'uguaglianza di trattamento e di opportunità per tutto il personale e le/i collaboratrici/tori esterni, indipendentemente dal genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, SOC.MA.S. srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale di tutto il personale e in particolare del genere meno rappresentato, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare anche l'empowerment femminile in un settore in cui la presenza maschile è ancora predominante.

Il conseguimento della certificazione per la società costituisce un ulteriore tassello nel percorso di 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.

Trattasi di una scelta che esprime l'impegno costante della società a creare un ambiente di lavoro imparziale e inclusivo, in cui donne e uomini abbiano pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, nella consapevolezza che la promozione della parità di genere rappresenta un dovere morale nei confronti del proprio personale e delle/dei collaboratrici/tori esterni ma altresì per divenire esempio positivo nel proprio settore di riferimento, nella propria comunità, per un futuro più equo e sostenibile.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di SOC.MA.S. 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 la società 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;
- ✓ valorizzazione della differenza di genere e dell'*empowerment* femminile all'interno dell'organizzazione;
- ✓ sensibilizzazione al tema della parità di genere nel proprio contesto esterno di riferimento.

L'IMPEGNO DEL CdA

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati il CdA di SOC.MA.S. 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.

SOC.MA.S. srl 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;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, fino alla definizione delle politiche retributive e all'attribuzione di eventuali sistemi premianti;
- ✓ a sostenere il *welfare* familiare del personale attraverso modalità di lavoro, ove compatibili con l'attività professionale svolta e tenuto conto del contesto lavorativo di riferimento (ad esempio: *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 tenuto conto del contesto di riferimento;
- ✓ 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.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere 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 e 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 SOC.MA.S. srl sono:

Selezione ed assunzione (*recruitment*)

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata, ove possibile, rispetto al totale delle persone presenti, tenuto conto del settore di riferimento;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di *business unit*, di riporto al vertice e con delega al *budget*, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;

Rev00 23/12/2025

- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.
- I criteri adottati per la selezione del personale con contratto di lavoro subordinato vengono applicati anche nelle ipotesi di selezione dei/delle collaboratori/trici esterne con contratti di lavoro parasubordinato e/o autonomo.

Gestione della carriera

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere è visto come sicurezza e *comfort*;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di *leadership* nel genere;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il *turnover* in base al genere fatti salvi i casi di licenziamenti disciplinari o di mansioni ricoperte da un unico genere;
- Le promozioni tengono conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale.

Equità salariale

- La retribuzione del personale è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di *benefit* e di premio a tale retribuzione non sono influenzate dal genere;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di *benefit*, per trasparenza, sono illustrate chiaramente a tutto il personale;
- I criteri di retribuzione, premi e *benefit* sono documentati;
- A chiunque del personale è riconosciuto la possibilità di chiedere informazioni in merito alla propria retribuzione.

Genitorialità, cura

- 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;

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

- 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*, ove quest'ultimo sia possibile con la mansione svolta nell'ambito del settore in cui l'organizzazione opera o il personale svolge la propria attività lavorativa;

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

- I rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- L'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie è presente e di essa è data adeguata informativa alle parti interessate;

Rev00 23/12/2025

- L'organizzazione garantisce assoluta tutela alle persone segnalanti rispetto a successive eventuali ritorsioni;
- L'organizzazione analizza e persegue eventuali episodi di abusi e molestie;
- L'organizzazione promuove lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere e rispetto a tutte le forme di diversità.

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.

Il Comitato Guida:

Mirko Zannier

Elisa Nardini

SOC.MA.S. S.r.l.
Il Presidente
Amministratore Delegato


