



POLITICA PARITÀ DI GENERE UNI PDR 125:2022

La presente Politica per la Parità di Genere emessa da SANKARA Srl e definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La Politica e tutta la documentazione dell'impegno sociale dell'azienda è resa disponibile anche a tutti gli stakeholder sul sito Internet aziendale all'indirizzo: <https://www.sankarasrl.it/>

Nella presente policy si esplicita l'impegno dell'azienda nel promuovere una governance inclusiva e una gestione delle risorse umane orientata alla parità di genere e a processi di equità che abbraccino l'intero employee life-cycle: dalle prassi di recruitment e selezione a quelle relative allo sviluppo professionale e di carriera, dalla conciliazione vita – lavoro fino alla valorizzazione delle persone prima, durante e dopo la maternità-paternità.

Lo scopo della presente policy è dare vita ad un insieme di iniziative e prassi tendenti al superamento degli unconscious bias, delle condizioni sfavorevoli alla realizzazione di un'effettiva parità di genere in ambito lavorativo.

I Principi Ispiratori

SANKARA Srl con l'implementazione del proprio sistema di gestione della Parità di Genere ha avviato un percorso ancora più strutturato, concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e che miri alla valorizzazione di tutte le risorse presenti in azienda senza distinzione di genere.

Tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della Cooperativa restano:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA



- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

Sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda.

SANKARA Srl attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.

L'attenzione con la quale **SANKARA Srl** incentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata 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

Lo sviluppo di una cultura di Equità, Diversità e Inclusione è parte integrante del percorso della **SANKARA Srl** e si armonizza con il Codice Etico che prevede che ogni persona sia chiamata ad agire e comunicare in maniera consapevole sostenendo e salvaguardando i diritti umani universalmente riconosciuti e i temi di diversità e inclusione nel rispetto dei principi di uguaglianza, imparzialità, tutela della dignità e della sicurezza personale ed eliminazione di ogni forma di discriminazione.

L'Organizzazione con tutte le sue persone è impegnata nello sviluppo di una cultura e di un ambiente lavorativo che favoriscano Equità, Diversità e Inclusione, Parità di Genere, Empowerment Femminile e tutelino il benessere psico-fisico delle persone eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro, sia a livello culturale che organizzativo

La volontà di perseguire Equità, Parità di Genere, valorizzazione delle diversità ed Empowerment Femminile plasmano le scelte aziendali, il linguaggio e l'intero stile comunicativo dell'Organizzazione, con impatto diretto sulle comunicazioni aziendali, interne ed esterne, di



marketing e pubblicità dall'Organizzazione. Elaborando e implementando il Piano Strategico il Comitato Guida per la Parità di Genere identifica gli obiettivi da perseguire per raggiungere la Parità di Genere e ne rendiconta l'andamento nel tempo, integrandola nei comportamenti, linguaggi, azioni e attività quotidiani.

Al fine di compiere un'ulteriore evoluzione culturale e organizzativa in ottica di eguaglianza di genere, si impegna a proseguire il proprio percorso di valorizzazione delle diversità e supporto all'empowerment femminile attraverso le seguenti azioni:

- rafforzare il concetto di Pari Opportunità secondo la Strategia Europea per l'Occupazione;
- uso diffuso di un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze di genere e di ogni forma di diversità;
- attivare nuove strategie per favorire l'inserimento delle politiche di genere in tutte le strategie organizzative, di sviluppo del business e della leadership;
- promuovere il concetto di parità nella partecipazione e nella rappresentanza;
- contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna nei processi organizzativi;
- contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna all'interno dei gruppi di lavoro; promuovere la parità dei diritti sociali da parte di uomini e donne;
- contribuire al miglioramento della conoscenza della legislazione comunitaria in campo sociale;
- monitorare l'introduzione e/o la presenza delle politiche di Pari Opportunità nelle attività con gli stakeholder che hanno influenza nelle pratiche organizzative;
- contrastare la violenza di genere e ogni forma di harassment;
- promuovere il superamento degli stereotipi e dei bias;
- superare i pregiudizi e gli stereotipi legati al sesso all'interno delle politiche interne e esterne e nei processi di comunicazione;
- adozione di Politiche di sviluppo di carriera orientate allo zero gender gap.



Monitoraggio e attuazione della Politica

La Politica per la parità di genere 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.

CAULONIA (RC), 02 MARZO 2026