

Politica per la parità di genere

La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione europea ed è uno degli obiettivi dell'ONU per lo sviluppo sostenibile (OSS). L'obiettivo della strategia dell'UE per la parità di genere è un'Unione in cui donne e uomini, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire il percorso scelto nella vita, abbiano pari opportunità di dare il meglio di sé e possano ugualmente partecipare e guidare la nostra società europea.

Sopran S.P.A. intende pertanto adoperarsi per la rimozione di tutti i possibili impedimenti, che, "limitando la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese", come si legge al comma 2 dell'Art. 3 della Costituzione italiana.

La Direzione di Sopran S.P.A. (d'ora in poi Sopran) per

- perseguire la parità di genere,
- valorizzare la cultura della diversità e delle pari opportunità
- supportare le potenzialità femminili,

ritiene opportuno instaurare e perseguire all'interno della propria organizzazione, al fine di migliorarne le prestazioni e favorirne la competitività e la crescita, una adeguata Politica per la Parità di Genere che sviluppi e favorisca l'applicazione di un Sistema di Gestione secondo quanto riportato dalla vigente Prassi di Riferimento UNI (UNI/PdR 125:2022) ad integrazione dei Sistemi di Gestione Qualità, già adottato e certificato, e delle Politiche di sostenibilità del Gruppo Clessidra di cui Sopran fa parte.

Le finalità indicate sono attuabili in primo luogo attraverso la definizione di obiettivi specifici che rappresentano il fulcro della Politica della parità di genere di Sopran:

1. promuovere analisi di genere che tengano conto delle esigenze delle donne e degli uomini
2. promuovere il benessere organizzativo
3. favorire la conciliazione dei tempi di lavoro, vita e formazione
4. sensibilizzare i dipendenti sul tema dell'uguaglianza e delle pari opportunità per creare un ambiente di lavoro basato sul rispetto e la valorizzazione delle differenze e promuovere azioni di contrasto alla violenza
5. promuovere la parità di genere a tutti i livelli di responsabilità e di equità remunerativa
6. favorire la massima inclusività in ambito HR, promuovendo l'uguaglianza e l'equilibrio di genere, a partire dalla selezione, assunzione e sviluppo delle carriere.

Per attuare gli obiettivi della Politica di Parità di genere Sopran redige un Piano di azione che garantisce nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (Key Performance Indicator) di cui rendono conto nei documenti del sistema di gestione e attraverso il quale si mantengono e verificano le azioni pianificate. Il monitoraggio dei KPI è svolto in modo sistematico e documentato, assicurando la verifica delle azioni pianificate e dei risultati ottenuti.

Politica per la parità di genere

Tra gli obiettivi della Politica della Parità di genere rivestono un ruolo fondamentale il tema della gestione del personale e delle carriere.

Sopran anche nella crescita professionale persegue l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità e/o a contenuto manageriale, anche con l'obiettivo di colmare gap di rappresentazione di genere eventualmente esistenti nelle unità organizzative fra le risorse a maggiore seniority, a parità di competenze, qualifiche e capacità. A tal fine, Sopran assicura che i processi di sviluppo e di avanzamento professionale siano improntati a criteri chiari, coerenti e privi di bias, così da garantire un percorso di crescita equo per tutte le persone.

In Sopran meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti incrementano e proteggono nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo sostenibile del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti gli stakeholder.

Nel percorso di crescita professionale e retributivo legato al merito, Sopran si impegna a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale monitorandone le eventuali lacune. Sopran verifica periodicamente eventuali differenziali retributivi tra generi e adotta misure correttive ove necessario.

Ogni anno Sopran definisce e attua un piano di formazione per il personale garantendo una partecipazione equa e paritaria rispettosa della parità di genere.

Sopran predispone programmi specifici di formazione per il re-inserimento dopo i congedi di maternità e di paternità e una sezione specifica di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che possono avvenire sul luogo di lavoro durante il congedo.

Comunicazione

Le attività di comunicazione di Sopran perseguono in modo chiaro ed inequivocabile le finalità del presente documento attraverso la definizione e diffusione di un piano di comunicazione relativo agli impegni sui temi DEI (Diversità, Equità e Inclusione) il cui principio guida è improntato alla responsabilità. Sopran promuove l'utilizzo di linguaggi e comportamenti inclusivi e assicura che tutto il personale sia informato sugli strumenti disponibili per segnalazioni e suggerimenti.

Il contenuto della presente Politica è

- comunicato e diffuso all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate.
- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale
- revisionato o confermato periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche
- coordinato da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere
- reso disponibile sul sito di Sopran

Trezzano sul Naviglio, 13 aprile 2026

Legale rappresentante
Leonardo Ciampoli