

POLITICA PARITÀ DI GENERE (UNI PDR125)

La Direzione ha definito una Politica per la Parità di genere che risulta adeguata agli scopi e agli indirizzi dell'Azienda, alle esigenze ed aspettative di tutti gli Stakeholder, che comprende l'impegno a soddisfare i requisiti del sistema di gestione per la parità di genere e che persegue il miglioramento continuo della sua efficacia.

ULTRAMAR CAFFE' SRL si impegna al rispetto dei requisiti previsti dalla normativa in vigore e applicabile al proprio settore di attività ed alla propria realtà operativa, al rispetto dello Standard PDR 125, in quanto è fortemente sensibile ai temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

L'impegno di **ULTRAMAR CAFFE' SRL** è da un lato impegnata nel migliorare costantemente la cultura del rispetto e della parità di genere all'interno della propria organizzazione e dall'altro nell'estendere questo valore presso le aziende clienti e fornitori con le quali collabora condividendo i propri principi e pubblicando tale politica sul sito.

I seguenti principi guida della Politica Parità di genere sono il fondamento del nostro processo di miglioramento:

- **Ottemperare alle indicazioni espresse dalle normative** cogenti in termini di salute, sicurezza, igiene, ambiente, e responsabilità sociale, parità di genere, anticipando, ove possibile, le leggi attuali.
- Identificare potenziali rischi in grado di minacciare i processi organizzativi al fine di salvaguardare gli interessi delle Parti Interessate e le attività aziendali, in modo da **ridurre i rischi e le relative conseguenze in materia di parità di genere**;
- Operare secondo i principi di **miglioramento continuo**, promuovendo la partecipazione e la consultazione delle parti interessate;
- Si impegna inoltre a adottare procedure specifiche sui seguenti aspetti per garantire la **parità di genere**, in particolare:
 - Tutti i materiali relativi ad annunci di lavoro e assunzioni devono rispecchiare il nostro impegno a rispettare i principi delle pari opportunità e non devono rafforzare gli stereotipi.
 - Processi di selezione del personale equi ed imparziali per ogni tipologia di funzione e professionalità richiesta
 - Garantire una parità di retribuzione per lavori di pari valore, a meno che non vi sia un fattore materiale che ne giustifichi la variazione.
 - I benefit devono essere offerti a tutti i dipendenti nella stessa misura, a meno che non vi sia una valida giustificazione per non farlo ognuno deve essere giudicato in base ai propri meriti e ogni decisione relativa al lavoro debba essere basata su criteri oggettivi riguardanti il lavoro stesso, come per esempio talento, performance e capacità
 - Le opportunità di training e sviluppo devono essere offerte a tutti nella stessa misura (anche, per esempio, nel caso in cui una dipendente sia in stato interessante). **ULTRAMAR CAFFE' SRL** mette a disposizione dei training sull'unconscious bias (pregiudizio inconscio) per chiunque sia coinvolto in decisioni relative ad assunzioni o promozioni.
 - valorizzazione della genitorialità e cura attraverso azioni reali (es. informative su opportunità di congedi, informazioni su eventuali cambiamenti aziendali durante il congedo, etc)
 - attivazione dello smart working su richiesta al fine di consentire ai dipendenti una miglior conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Sviluppare appropriati **sistemi di controllo** per monitorare l'impegno volto alla parità di genere, mettendo a disposizione procedure per eventuali segnalazioni anche relative ad eventuali forme di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro, anche mantenendo l'anonimato.

POLITICA PARITÀ DI GENERE (UNI PDR125)

- Sviluppare ed estendere i processi di **informazione e comunicazione**, promuovendo il dialogo con le parti interessate, per assicurare chiarezza e trasparenza dei rapporti. Promozione, anche attraverso corsi di formazione, dell'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere. Comunicare in modo inclusivo: riconoscere e rispondere alle esigenze di persone che accedono, capiscono e si relazionano con le comunicazioni in modi diversi.
- Organizzare eventi, tavole rotonde che abbiano anche come tematica anche la parità di genere, garantendo ove possibile l'equità di genere tra i relatori.
- Promuovere la crescita professionale dei propri collaboratori, attraverso programmi di formazione e qualificazione del personale, promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, in modo equo indipendentemente dal genere di appartenenza.
- Fare propri i seguenti **principi e comportamenti**:
 - riconoscere la diversità: valutare tutte le persone in modo intrinseco, individualmente e come gruppi, apprezzare come le diverse dimensioni della diversità si intersecano, e riconoscere che le caratteristiche demografiche e altre caratteristiche personali possono essere eventualmente protette dalla legge e dalla regolamentazione;
 - lavorare in modo inclusivo: consentire e sviluppare un posto di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza;
 - "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti **ULTRAMARCAFFE' SRL**, incluse le molestie sessuali in ogni forma.
 - incoraggiare lo sviluppo e la progressione all'interno di **ULTRAMARCAFFE' SRL** e passare a un altro ruolo indipendentemente dal genere di appartenenza, al fine di sfidare te stesso e sviluppare le proprie conoscenze e competenze esistenti e promuovere la longevità all'interno dell'azienda.

Per concretizzare il proprio impegno rispetto alle pari opportunità, **ULTRAMARCAFFE' SRL** si impegna a:

- organizzare annualmente indagini sulla percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità;
- promuovere, sponsorizzare o organizzare annualmente convegni/eventi/attività sulle pari opportunità e/o inclusione e/integrazione;
- stanziare un budget annuale per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione ivi inclusi interventi formativi accessibili a tutto il personale;
- definire piani strategici annuali di miglioramento sui requisiti della PDR 125 (selezione ed assunzione, gestione carriera, equità salariale, genitorialità e cura, work-life balance, attività di prevenzione di ogni forma di molestia);
- monitorare con cadenza annuale i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere per ognuna delle funzioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica
- attuare survey annuali presso i/le dipendenti dedicata al monitoraggio di eventuali molestie subite sul lavoro all'interno o all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto).