Sumo società cooperativa sociale – Via Milano 50, 30172 Mestre-Venezia – P. Iva 03523900276
www.sumonline.it
amministrazione@sumonline.it / cappello@sumonline.it
3474126130

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

26.01.2026

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Sumo Società Cooperativa Sociale nasce nel 2004 per consolidare in chiave imprenditoriale ed occupazionale l'esperienza dell'Associazione Culturale Sumo che dal 2000 opera nel territorio veneziano organizzando attività aggregative e partecipative rivolte ai giovani, in particolare attraverso la gestione del Centro giovanile e culturale Il Boldù, aperto grazie alla collaborazione con il Servizio Politiche Giovanili e Pace del Comune di Venezia e con il Centro di Salute Mentale di Palazzo Boldù dell''Ulss n.12 Veneziana.
Sumo attualmente è un soggetto che opera sia su iniziativa propria che su commissione, per enti pubblici e per enti e organizzazioni private. I progetti propri vengono finanziati prevalentemente attraverso candidature a bandi di finanziamento, call for proposal, sia di enti pubblici che di fondazioni e società private. Le iniziative su commissione, invece, sono realizzate in conseguenza all'aggiudicazione di gare d'appalto o all'esternalizzazione di servizi pubblici e privati.
Sumo si rivolge a tutti quei soggetti, pubblici e privati, che a diverso titolo, con competenze e specificità proprie, pianificano, agiscono o svolgono attività di promozione e sensibilizzazione in ambito sociale e culturale.
In particolare Sumo ha lavorato come partner progettuale ed operativo di: Agenzia Nazionale Gioventù della Commissione Europea, Ministeri della Solidarietà Sociale e della Gioventù, Regione Veneto, Ulss12 e 13, Provincia di Venezia, , Consorzio Sociale Unitario Zorzetto di Mestre, Patronato dei Frari di Venezia, Associazione Lunaria di Roma, Centro Servizi per il Volontariato di Treviso, Esu di Venezia, Coordinamento Nazionale Comunità di Accoglienza, Comune di Belluno e tuttora lavora e continua a proporsi nei confronti di Comune di Venezia, Fondazione di Venezia, Cooperativa Sociale Coges di Venezia, Università Ca' Foscari di Venezia e altre cooperative ed enti del territorio.

Dal 2011 ha concentrato la sua produzione di servizi in quattro settori tra loro fortemente intrecciati:
1. Politiche Attive per il Lavoro (servizi per il lavoro, incontri pubblici, servizi informativi, mediazione domanda/offerta, formazione, ricerca);
Politiche a supporto dell'imprenditorialità (interventi di accompagnamento per lo start up d'impresa, foundrising, costruzione di reti partenariali, coworking);
2. Pratiche di innovazione sociale (progetti sperimentali di welfare relazionale e di azioni di promozione delle tecnologie ad impatto sociale);
3. Progetti europei e di mobilità internazionale (candidature sui principali programmi europei a sostegno della mobilità dei giovani e degli adulti; partner in progetti internazionali di ricerca e sperimentazione).
Dal 2014 Sumo ha promosso e partecipato in qualità di partner a numerosi bandi Regionali delle sezioni Lavoro e Formazione, soprattutto sulle tematiche dei giovani, dei nuovi lavori e dell'autoimprenditorialità, anche attraverso il programma Garanzia Giovani, realizzando diversi progetti. Inoltre ha partecipato e partecipa tuttora in qualità di partner per progetti finanziati sull'inclusione sociale e progetti rivolti a soggetti svantaggiati.
Offre quindi le seguenti attività di consulenza per i servizi al lavoro:

- Orientamento di primo livello e specialistico
- Counselling individuale e di gruppo
- Coaching individuale e di gruppo
- Ricerca attiva del lavoro individuale e di gruppo
- Bilancio di competenze individuale e di gruppo
- Supporto e accompagnamento al tirocinio

Si occupa poi di organizzare corsi di formazione all'interno dei progetti finanziati su diversi temi (imprenditoria, infanzia, coworking management, competenze trasversali tra cui comunicazione, social, informatica di base, inglese base).
Dal 2016 si occupa del percorso di individuazione delle competenze per i volontari del Servizio Civile Nazionale per il Comune di Venezia, Ass. Il Portico di Dolo (Ve) e Comune di Padova.

Inoltre si è occupata della creazione e gestione di due spazi coworking nella città di Mestre: uno all'interno del Centro di Aggregazione Giovanile e spazio Informagiovani di Villa Franchin, che ha gestito dal 2011 insieme alla Cooperativa Coges, nel quale è stato anche realizzata l'esperienza di un incubatore di impresa giovanile *I3C,* una rete di promozione del protagonismo giovanile, ricca di idee, energie e creatività; ed uno attivo ad oggi, rivolto a liberi professionisti, free lance, creativi, desiderosi di mettere in comune risorse, competenze, conoscenze, scoprire nuove opportunità di business, formazione e networking, negli spazi di Lab Altobello.
Sumo è attiva quindi anche nel settore educativo, all'interno del quale gestisce attività di doposcuola per ragazzi frequentanti la scuola secondaria di I grado, un Micronido, una ludoteca presso gli spazzi di lab Altobello e organizza laboratori creativi e centri estivi rivolti ai bambini dai 4 ai 12 anni.

Visione aziendale

La nostra organizzazione ha 4 mission che ne contraddistinguono l'operato:
Innovazione sociale: di fronte ad una complessità sociale crescente per noi l'unico modo per sviluppare sistemi di welfare culturale e sociale efficaci è cercare (e trovare) modi sempre nuovi per rispondere ai bisogni sociali emergenti.
Lanciare nuovi talenti: per i giovani operatori del welfare è sempre più difficile inserirsi e affermarsi. Per loro noi vogliamo essere un trampolino di lancio e un luogo dove fare gavetta.
Portare il bello nel welfare: è un modo per rendere uniche e memorabili le esperienze di chi frequenta i nostri servizi e dare loro una dignità spesso trascurata.
Disintermediare il welfare: vogliamo ritornare alle origini dell'impresa sociale e ricordare che i nostri veri destinatari ultimi sono i cittadini e non le istituzioni.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Sumo scs 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 Sumo ha rappresentato 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 Sumo 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 Sumo 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.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Sumo 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.
Sumo 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, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare del proprio personale 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.
- ✓ Favorire l'utilizzo di un linguaggio equo ed inclusivo a tutti livelli dell'organizzazione.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di 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, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed 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 Sumo sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Nella gestione dei colloqui di selezione, partendo dalla procedura di approvvigionamento presente in Sumo nel sistema qualità Iso 9001, si garantisce il rispetto dei principi della parità di genere.
Sumo scs garantisce:
• Trasparenza e inclusione: criteri di selezione chiari, basati esclusivamente su competenze e requisiti professionali.
• Linguaggio neutro negli annunci e comunicazioni, evitando riferimenti che possano suggerire preferenze di genere.
• Domande strutturate e uguali per tutti i candidati, evitando qualsiasi riferimento alla vita privata, stato familiare o genitorialità.

Gestione della carriera

Date le dimensioni della cooperativa, al momento non sono previsti avanzamenti di carriera nell'ottica di un avanzamento di livello in base all'anzianità del personale. I livelli sono stabiliti secondo il contratto collettivo nazionale e sulla base della funzione svolta in azienda e dei titoli posseduti. Sono previsti colloqui annuali di valutazione del personale al fine di predisporre un piano di azione personalizzato per la formazione e la crescita professionale.
Sumo assicura pari opportunità di accesso alle posizioni disponibili, senza discriminazioni di genere, età o altre condizioni personali e favorisce l'accesso alla formazione obbligatoria e specialistica, necessaria per mantenere e aggiornare le competenze professionali, in modo equo tra uomini e donne.
Dal punto di vista delle figure apicali, al momento nel Consiglio di amministrazione sono presenti due donne e un uomo e per il futuro l'impegno di Sumo è quello di garantire sempre la parità di genere anche nella compagine degli organi apicali dell'azienda.

Equità salariale

I salari sono stabiliti dal contratto in base a livelli, mansioni e titoli ed eventuali premi di produzione sono distribuiti sulla base dell'effettivo impegno nell'attività lavorativa con criteri oggettivati stabiliti con apposita procedura e non discriminatori.

Genitorialità, cura

Sumo garantisce il pieno rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di congedi parentali, permessi per maternità, paternità e altre forme di assenza legate alla cura familiare.
L'organizzazione si impegna a:

- Applicare integralmente i diritti previsti dalla normativa (congedo obbligatorio, congedo parentale, permessi per malattia del figlio, ecc.), assicurando che i lavoratori e le lavoratrici possano usufruirne senza ostacoli. Inoltre, l'azienda si impegna ad aggiungere ai periodi già stabiliti e tutelati dal CCNL di riferimento, due ulteriori giorni di paternità/maternità a quanti ne abbiano diritto.
- Informare in modo chiaro e tempestivo i lavoratori e le lavoratrici sui loro diritti e sulle procedure per richiedere i congedi.
- Supportare il rientro dopo la maternità/paternità e lunghe assenze per malattie
- Partecipare a percorsi gratuiti di sostegno alla genitorialità svolti da personale specializzato, che l'azienda si impegna a promuovere al proprio personale.
- Offrire ai figli del proprio personale la possibilità di frequentare i servizi per l'infanzia (ludoteca, asilo nido, centri estivi e invernali, ecc) organizzati dalla cooperativa con sconti a loro riservati. Tali opportunità con le relative scontistiche verranno comunicate periodicamente al personale dell'azienda.

Sumo ha previsto per il personale assunto a tempo indeterminato l'accesso ad una copertura sanitaria tramite la società ASIGEA, come previsto da CCNL.

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

Sumo riconosce l'importanza di favorire il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e la conciliazione tra vita privata e professionale, pur operando in un contesto in cui la maggior parte dei servizi richiede presenza fisica e non consente modalità di lavoro da remoto o orari flessibili.
Pur riconoscendo ciò, l'organizzazione si impegna a valutare soluzioni compatibili per favorire la conciliazione tra vita familiare e lavoro:

- Pianificazione dei turni e delle riunioni con anticipo per favorire la programmazione familiare.
- Possibilità di scambio turni tra colleghi e colleghe, ove praticabile.
- Valutazione di richieste di riduzione oraria o part-time, compatibilmente con le esigenze operative.
- Supporto per il benessere psicofisico attraverso iniziative interne (es. formazione sullo stress lavoro-correlato, incontri di formazione sui temi della comunicazione empatica, dell'ascolto attivo, delle relazioni positive all'interno dell'azienda e sui temi specifici relativi alla parità di genere).
- Monitorare periodicamente il livello di soddisfazione del personale rispetto alla conciliazione vita-lavoro, per individuare eventuali miglioramenti possibili.

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

L'azienda adotta una politica di tolleranza zero verso ogni forma di molestia o discriminazione; sono attivi canali di segnalazione sicuri e anonimi, procedure di gestione tempestiva delle segnalazioni e programmi di formazione (temi della comunicazione empatica, dell'ascolto attivo e delle relazioni positive all'interno dell'azienda, stereotipi e pregiudizi, unconscious bias) per prevenire comportamenti inappropriati.

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 le iniziative di comunicazione interna, la pubblicazione sul sito istituzionale e la disponibilità presso le sedi aziendali.

La Presidente