

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

SIGEO si impegna nella valorizzazione e nella tutela della diversità e delle pari opportunità sui luoghi di Lavoro, promuovendo l'inclusione e contrastando ogni forma di discriminazione in base al genere, età, etnia, orientamento e identità sessuale, disabilità, fede religiosa o altra caratteristica individuale.

SIGEO promuove azioni concrete per prevenire, individuare e contrastare le discriminazioni e assicurare un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ogni persona e siano favorite relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza, pari opportunità, rispetto e correttezza reciproca.

L'Azienda ritiene prioritari i seguenti obiettivi di parità di genere e inclusione:

- 1) Rispettare i principi costituzionali di Parità e Uguaglianza, nonché le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di genere.**
- 2) Adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e formazione, piena attuazione del congedo di maternità/paternità in linea con le migliori pratiche.**
- 3) Promuovere politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del comma 1 art. 3 della costituzione (uguaglianza formale).**
- 4) Adottare misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal comma 2 art. 3 della costituzione (uguaglianza sostanziale).**
- 5) Garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per il personale, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative.**
- 6) Implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la parità di genere e adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti.**
- 7) Assicurare a tutto il personale formazione e informazione adeguata in materia di etica, inclusività e pari opportunità.**
- 8) Selezionare, valutare e prediligere i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati.**
- 9) Effettuare audit interni volti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, attuando le opportune azioni correttive e di miglioramento.**
- 10) Prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale.**

Per promuovere i suddetti obiettivi SIGEO ha attuato un Sistema di gestione e ha costituito un Comitato guida per la parità di genere, con cui ha predisposto un *Piano strategico per la parità di genere e l'inclusione*, aggiornato su base annuale e monitorato dal Responsabile delle politiche di parità genere.

Il *Piano strategico* indirizza le politiche del personale lungo tutto il loro percorso lavorativo, in particolare l'Azienda si impegna attivamente nelle seguenti misure:

- ✓ *nei processi di reclutamento, selezione, assunzione e accoglienza*: Ad attrarre e assumere persone con diverse esperienze, competenze e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione individuando rose di candidati tendenzialmente paritetiche uomo-donna, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze come criteri-guida nella scelta dei migliori candidati. Sono predisposti mansionari neutri rispetto al genere;
- ✓ *nei processi di sviluppo, formazione e nelle pratiche attive volte*: A favorire la successione nei ruoli e la mobilità interna, attraverso politiche basate sulla valorizzazione del merito e sull'accesso paritario ed equo a percorsi individuali costruiti sulla base delle reali esigenze e specificità di ruolo, per sviluppare stili manageriali e una cultura aziendale basata sul rispetto delle diversità;
- ✓ *nei processi di crescita e remunerazione*: Ad attuare azioni mirate alla prevenzione di qualsiasi divario retributivo, anche di genere, a favorire percorsi di carriera equi e l'assegnazione di responsabilità e premialità basati sul merito nel rispetto di quanto previsto dai CCNL;
- ✓ *nei processi organizzativi*: Ad assicurare forme non penalizzanti di lavoro flessibile (es. smart working) in chiave non discriminatoria, incoraggiando il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale, assicurando tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. Le attività lavorative vengono svolte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti senza oltrepassare l'orario di lavoro prestabilito;
- ✓ ad assicurare il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità. L'Azienda tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo con specifiche attività di supporto le persone nelle fasi di reintegro lavorativo;
- ✓ a sviluppare iniziative di Comunicazione interna ed esterna, per informare e sensibilizzare il personale e le parti interessate sulle proprie politiche di uguaglianza, diversità e inclusione;
- ✓ ad assicurare il costante monitoraggio dell'impatto e dell'efficacia delle iniziative promosse mediante indicatori di performance sulle variabili della diversità in tutte le fasi della vita lavorativa delle proprie risorse umane;
- ✓ ad adottare e promuovere l'uso sul Lavoro di un linguaggio non ostile, ma gentile e neutrale.
- ✓ a prevenire e perseguire qualsiasi forma di molestia o abuso fisico, verbale o digitale nel corso del Lavoro. SIGEO ha predisposto una specifica *Politica anti molestie* e un *Piano per la prevenzione e gestione delle molestie*, valuta i connessi rischi, ha attivato specifici canali di segnalazione e analizza con attenzione gli episodi segnalati;

La presente Politica si integra con le politiche anti molestie, per la Qualità, l'Ambiente la Sicurezza delle informazioni la Salute Sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché con il Codice Etico.



La presente politica è revisionata periodicamente, è oggetto di formazione e sensibilizzazione tra le lavoratrici e i lavoratori dell'Azienda ed è inoltre pubblicata sul sito internet aziendale.

Roma, 02/09/2025

L'Amministratore Unico
Andrea Melchiorri
Servizi Informativi Geografici Srl