

POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITA'

L'Azienda si impegna a perseguire il principio delle Pari opportunità così come sancito nella normativa che regola le Istituzioni dell'UE, ed in particolare la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, che nell'articolo 21 vieta "qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o le origini etniche o sociali, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale".

Sogei è consapevole che promuovere e garantire condizioni di Pari Opportunità in termini di parità di genere, diversità e inclusione contribuisce a creare un ambiente di lavoro equo e rispettoso, in cui ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale e partecipare concretamente alla creazione di valore tangibile. Infatti, un ambiente inclusivo, equo e rispettoso basato sul merito genera valore aggiunto, migliora la fiducia nelle relazioni, facilita la creatività e l'innovazione, l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali, la capacità di affrontare con proattività e flessibilità le sfide dei cambiamenti futuri e l'attrattività globale del nostro contesto professionale.

Per questo motivo l'Azienda ha adottato la Politica per le Pari Opportunità quale atto di indirizzo per la promozione e il mantenimento di un Sistema di Gestione allineato alla prassi UNI/PdR 125:2022 insieme alla norma ISO 30415.

Per dare concreta attuazione alle Pari Opportunità Sogei si impegna principalmente nelle seguenti aree:

- **Cultura e Governance:** assicurando un adeguato indirizzo del modello di organizzazione, gestione e controllo per le Pari Opportunità attraverso l'attuazione del Sistema di Gestione delle Pari opportunità, al fine di garantire la parità di genere, l'inclusività, la valorizzazione dell'unicità delle persone e l'allineamento delle decisioni e dei comportamenti dell'organizzazione.
- **Selezione ed assunzione:** assicurando un processo equo nella selezione di candidati che escluda bias o pregiudizi attraverso procedure atte a garantire Pari opportunità nelle assunzioni.
- **Gestione della carriera:** rafforzando l'inclusione e le logiche basate sul merito, riducendo il gender gap, assicurando opportunità di crescita equa con programmi di formazione continua, sia per lo sviluppo delle competenze tecniche che per la crescita personale.
- **Equità salariale:** riconoscendo il lavoro, le professionalità e le responsabilità esercitate con il compenso adeguato alla mansione e senza pregiudizi.

- Conciliazione tempi vita-lavoro e genitorialità: favorendo la partecipazione alla vita aziendale in una logica di work-life balance, integrando responsabilità professionali e familiari.
- Prevenzione di abusi e molestie: assicurando che abusi e molestie siano riconosciuti e perseguiti in ogni loro forma.

In particolare, l'Azienda si impegna a promuovere l'empowerment femminile che l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (Eige) definisce "il processo attraverso cui le ragazze e le donne ottengono il controllo sulla propria vita e acquisiscono la capacità di fare scelte strategiche".

Il processo di empowerment femminile contribuisce, infatti, ad assicurare: l'accrescimento dell'autostima delle donne, il diritto di fare e determinare scelte, di avere accesso a opportunità e risorse, di avere potere di controllo sulla propria vita, sia in ambito familiare che al di fuori di esso, e la capacità di influenzare la direzione del cambiamento sociale a livello nazionale e internazionale.

A questo proposito l'Azienda si impegna affinché i generi siano equamente rappresentati in qualità di relatori in convegni o tavole rotonde.

Inoltre, in ragione del core business aziendale, è stato istituito un Laboratorio di Accessibilità, volano all'inclusione digitale per tutti gli stakeholder. L'accessibilità, infatti, è la capacità dei sistemi informatici, ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità, o temporanea inabilità, necessitano di tecnologie assistite o configurazioni particolari.

In conclusione, Sogei si impegna a sviluppare azioni di sensibilizzazione per assicurare la parità di genere e la promozione dell'inclusione e si impegna a garantire il corretto funzionamento dei canali di segnalazione assicurando anche l'uso di un linguaggio rispettoso ed inclusivo. Inoltre, riconosce l'importanza di segnalare eventuali comportamenti non conformi ai principi e ai valori della Politica per la Pari Opportunità, incluse le molestie e qualsiasi altra forma di violenza verbale, fisica e/o psicologica attraverso l'apposito canale di segnalazione informatico sul sito www.sogei.it che garantisce la massima riservatezza e tutela dei segnalanti da possibili ritorsioni.

L'Azienda si impegna a pianificare, misurare e rendicontare i risultati dell'inclusione adottando il Piano Strategico per le Pari Opportunità e a riesaminare con cadenza annuale il Sistema di Gestione per le Pari Opportunità, al fine di programmare nuovi obiettivi in conformità alla UNI/PdR 125:2022 e alla ISO 30415, la responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per le Pari Opportunità che collabora e si coordina con il Responsabile del Sistema di Gestione.