

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Approvazione
0	30/10/2024	Prima emissione	Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere	Comitato Guida

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La mission di SIS-TER S.R.L. SB è portare innovazione attraverso consulenza e servizi nell'ambito delle nuove tecnologie, in particolare nelle applicazioni d'informatica geospaziale e nella visualizzazione delle informazioni. L'azienda offre servizi di consulenza, studi di fattibilità, assessment/survey, data as a service, servizi GIS e GIS Analysis, Policy Support Systems, carte energetiche, bilanci energetici territoriali e dei Decision Support Systems (DSS). Promuove attività di ricerca e formazione rivolte alle Aziende e alla Pubblica Amministrazione per l'acquisizione delle più recenti soluzioni dell'Information & Communication Technology nel campo della Geomatica e delle Scienze e Tecnologie Geografiche (www.sis-ter.com).

Sulla linea di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231 del 08/06/01 in materia di responsabilità aziendale in merito ai comportamenti dei propri dipendenti e collaboratori, dal 2010 è stato adottato il Codice Etico che rappresenta la formalizzazione dei valori e dei principi, già radicati nella cultura aziendale e l'enunciazione dei valori aziendali, nonché dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'azienda rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

Dal 2015 SIS-TER S.R.L. SB ha creato al proprio interno un laboratorio di ricerca e sviluppo denominato "Laboratorio delle Scienze e Tecnologie Geografiche e delle Smart Cities" acronimo GeoSmart LAB, attraverso il quale è iscritta all'Albo delle strutture accreditate della Rete Alta Tecnologia dell'Emilia-Romagna come Laboratorio industriale di ricerca e sviluppo - tipologia B.

SIS-TER S.R.L. SB è inoltre iscritta allo schedario Anagrafe Nazionale delle Ricerche con identificativo n. 001664_IMPR che consente l'accesso ai finanziamenti pubblici in materia di ricerca e/o formazione e costituisce un identificativo dell'ente per le finalità previste dal D.P.R. 11/7/1980 n. 382 Art. 64, comma 1 e ss.mm.ii.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, SIS-TER S.R.L. SB 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 SIS-TER S.R.L. SB rappresenterà 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 SIS-TER S.R.L. SB, 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 SIS-TER S.R.L. SB concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è volto al perseguimento dei seguenti obiettivi, in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea:

- 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 SIS-TER S.R.L. SB 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.

SIS-TER S.R.L. SB 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 e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti 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.

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

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 MediaWiki aziendale e canali di comunicazione interna e la pubblicazione sul sito aziendale.