



Informativa sulla Parità di Genere

Sommario

1	ASSUNZIONE	3
2	GESTIONE DELLA CARRIERA	3
3	EQUITA' SALARIALE.....	4
4	MATERNITA' E PATERNITA'	5
5	CONGEDO PARENTALE	6
6	CONGEDO DI PATERNITA'OBBLIGATORIO	6
7	WORK-LIFE BALANCE	6
8	SEGNALAZIONI.....	7
8.1	Aspetti generali.....	7
8.2	Molestie ed abusi	7

1 ASSUNZIONE

La selezione, l'assunzione e l'attribuzione del ruolo del personale devono avvenire:

- **In modo equo e non discriminatorio**
- **In conformità con la legge sulla parità di opportunità e di trattamento tra uomo e donna**
- **Evitando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta basata sul sesso, l'età, le esigenze di cura personale o familiare, o stato di gravidanza, la maternità o paternità, la titolarità e l'esercizio dei relativi diritti**
- **Prevenendo molestie e molestie sessuali**

L'attività di recruiting, dal punto di vista normativo, fa riferimento agli articoli 25 e 26 del Codice delle pari opportunità (D.lgs. 11 aprile 2006, n.198).

Per quel che riguarda l'Art. 25 si focalizza l'attenzione sul rischio inerente alla discriminazione diretta e indiretta. In particolare, tenuto conto del fatto che:

- La discriminazione diretta, in fase di selezione del personale, ha un effetto pregiudizievole verso le candidate e i candidati in ragione del loro sesso.
- La discriminazione indiretta invece, in fase di selezione, è ravvisabile in un comportamento "apparentemente neutro" che mette le candidate e i candidati in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso.

L'Articolo 26 relativo alle "Molestie e molestie sessuali" considera come "discriminazioni" anche le molestie e cioè quei comportamenti indesiderati (anche di tipo sessuale), posti in essere nel processo di recruiting, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio

2 GESTIONE DELLA CARRIERA

Nella gestione della carriera del personale lo scopo deve essere quello di promuovere l'inclusione, la parità di genere e l'integrazione all'interno dell'organizzazione:

- garantendo pari opportunità e non discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro;

- vietando qualsiasi discriminazione basata sul genere, sullo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, e su qualsiasi altra caratteristica protetta, in tutti i livelli della gerarchia professionale.

In particolare, il comma 3 dell'articolo 27 del Codice delle pari opportunità allarga tale scopo anche:

- alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale;
- ai tirocini formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso che i contenuti;
- all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate.

L'articolo 27 del Codice delle pari opportunità vieta qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale

La gestione della carriera del personale deve conformarsi ai principi di inclusione, parità di genere e integrazione e deve essere mirata a promuovere pari opportunità e non discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale, garantendo che i criteri di selezione, le condizioni di assunzione e le promozioni siano basati esclusivamente sulle competenze e sulle abilità dei candidati, e non su fattori discriminatori come il genere, lo stato matrimoniale o di famiglia, la gravidanza, la maternità o la paternità, anche adottive, o qualsiasi altra caratteristica protetta.

3 EQUITA' SALARIALE

L'articolo 28 del Codice delle pari opportunità **vieta qualsiasi discriminazione retributiva**, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.

I sistemi di classificazione del professionale devono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni, garantendo la retribuzione in relazione al ruolo e alle responsabilità. Eventuali aggiunte a titolo di benefit e premi sono basate esclusivamente sui risultati prodotti e riconosciuti conseguibili da entrambi i generi.

4 MATERNITA' E PATERNITA'

L'articolo 25 del codice delle pari opportunità stabilisce che costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, pratica o azione che, indipendentemente dalle intenzioni, determina un **trattamento meno favorevole per una persona in base al suo stato eventualmente relativo anche alla genitorialità.**

La discriminazione indiretta invece è una pratica apparentemente neutrale ma che in pratica produce un effetto discriminatorio nei confronti di una determinata categoria di persone. Ad esempio, un'azienda che richiede ai propri dipendenti di essere presenti in ufficio per un certo numero di ore al giorno, potrebbe discriminare le madri lavoratrici che hanno bisogno di flessibilità oraria per prendersi cura dei propri figli. Il codice delle pari opportunità stabilisce quindi che l'organizzazione deve adottare misure appropriate per evitare la discriminazione e promuovere pari opportunità per tutti i dipendenti, indipendentemente dallo stato connesso alla genitorialità.

Allo scopo di fornire un supporto efficace alle madri e ai padri nel bilanciamento tra il loro impegno lavorativo e le nuove esigenze emerse dalla genitorialità **Servizi Industriali Genova Sige srl e Sige Consulting srl Unipersonale garantisce servizi dedicati al rientro post maternità/paternità, come ad esempio coaching, orario flessibile, part-time e smart working su richiesta temporaneo e reversibile.**

Inoltre, favorisce la valorizzazione dell'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità attraverso un **supporto ai dipendenti che rientrano dal congedo di maternità e paternità, aiutandoli a riprendere il lavoro in modo più efficace e a adattarsi alle nuove responsabilità legate alla genitorialità.** Il welfare aziendale prevede che il personale di **Servizi Industriali Genova Sige srl e Sige Consulting srl Unipersonale** **fruisca di sei mesi volontari, aggiuntivi, di part-time.**

Servizi Industriali Genova Sige srl e Sige Consulting srl Unipersonale comunica alla persona interessata le garanzie di legge in materia di tutela della genitorialità così come previste dalla normativa di riferimento ovvero il D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e il **Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità**, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

In particolare:

- Art. 14, permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche per le lavoratrici gestanti;
- Art. 16, divieto di adibire al lavoro le gestanti in prossimità del parto;
- Artt. 20, 21 e 22, congedo di maternità e trattamento economico;
- Art. 39, riposi giornalieri entro il primo anno di vita del bambino per la madre;
- Art. 47, congedo per la malattia del figlio;
- Art. 56, conservazione del posto di lavoro a seguito di congedo di maternità.

5 CONGEDO PARENTALE

Gli artt. 32 e 34, prevedono il diritto al **congedo parentale per la madre lavoratrice e il padre lavoratore nei primi dodici anni di vita del bambino** per un totale complessivo di dieci mesi.

6 CONGEDO DI PATERNITA'OBBLIGATORIO

L'art. 27-bis così come modificato dal D.lgs. 105 del 30 giugno 2022 del Testo Unico prevede che il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, **si possa astenere dal lavoro per un periodo di dieci giorni** lavorativi non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa.

7 WORK-LIFE BALANCE

La gestione del work-life balance da parte di Servizi Industriali Genova Sige srl e Sige Consulting srl Unipersonale ha lo scopo di fornire al personale la **possibilità di bilanciare il tempo dedicato alla vita e al lavoro, tenendo conto sia degli obiettivi aziendali che del benessere psicofisico dei dipendenti**, attraverso l'adozione su richiesta di misure specifiche come il part-time, la flessibilità degli orari e lo smart working, e consentendo loro di gestire il proprio tempo in modo autonomo.

I vantaggi sono la maggiore flessibilità: le opzioni di lavoro flessibili possono aiutare l'organizzazione a adattarsi meglio alle variazioni nella domanda del mercato e a gestire meglio le crisi; la riduzione del turnover: le opzioni di lavoro flessibili possono aiutare a trattenere i dipendenti e a ridurre il turnover, il che può risparmiare all'organizzazione i costi associati alla ricerca e alla formazione di nuovi dipendenti; l'aumento della produttività: i dipendenti che sono in grado di conciliare meglio i loro impegni lavorativi e personali possono essere più produttivi e più efficienti sul lavoro e la maggiore

attrattiva per i dipendenti: le opzioni di lavoro flessibili possono aiutare l'organizzazione a attrarre nuovi dipendenti e a mantenere quelli attuali in una relazione basata sulla lealtà all'organizzazione.

8 SEGNALAZIONI

8.1 Aspetti generali

Servizi Industriali Genova Sige srl e Sige Consulting srl Unipersonale incoraggia e crea le condizioni favorevoli affinché chi ritiene possa segnalare difformità rispetto a tutti i requisiti/contenuti/procedure/ applicazioni del presente Sistema di Gestione.

La segnalazione può essere effettuata attraverso:

- Il canale di whistleblowing disponibile alla pagina del sito aziendale al seguente link:
<https://segnalazioni.italiawhistleblowing.it/?Az=6f3f2bd3-58e1-4865-86b1-ac6349f7637c>;
- invio di mail a segnalazioni.pdr125@sige.ge.it a cui risponde il Comitato Guida;
- colloquio con il proprio superiore/responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione/RLS/Direttore Generale;
- aprire un dialogo con la direzione dal portale della rete intranet **Noi di Sige>Comunichiamo**.

Le segnalazioni arrivano o al Responsabile Gestore della piattaforma whistleblowing o al Comitato Guida che provvedono a valutarne la gravità e la necessità d'intervento, come da capitolo relativo alla gestione delle situazioni non conformi. Una fonte di segnalazione in ambito PdR 125 potrebbe anche scaturire da quanto raccolto da Datore di Lavoro, RSPP o RLS in ambito di segnalazione di molestie/abusi, in ambito Safety.

Le segnalazioni sono ovviamente protette da privacy e il Responsabile Gestore della piattaforma whistleblowing o il Comitato Guida si premurano di fornire un feedback al segnalante.

NB non verranno prese in considerazione eventuali segnalazioni anonime.

8.2 Molestie ed abusi

Il codice delle pari opportunità all'art. 26 considera molestie e molestie sessuali come discriminazioni. **Le molestie sono comportamenti indesiderati che violano la dignità di un lavoratore e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.**

Le molestie sessuali sono comportamenti indesiderati connotati sessualmente, sia verbali che non verbali.

Inoltre, i trattamenti meno favorevoli subiti da un lavoratore a causa del rifiuto di tali comportamenti sono considerati discriminazioni. I datori di lavoro sono tenuti a garantire condizioni di lavoro che tutelano la dignità e l'integrità morale e fisica dei lavoratori, e devono prendere iniziative per prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Servizi Industriali Genova Sige srl e Sige Consulting srl Unipersonale intende prevenire abusi e molestie sfruttando le opportunità offerte dagli strumenti disponibili forniti dal sistema di gestione che sono:

- Valutazione dei rischi specifica.
- Formazione e sensibilizzazione sull'argomento degli abusi e delle molestie per tutto il personale, in modo che tutti (uomini e donne) siano in grado di riconoscere e denunciare comportamenti inappropriati.
- Creazione di un canale sicuro e confidenziale per la segnalazione e la denuncia degli abusi e delle molestie.
- Incoraggiare la denuncia degli abusi e delle molestie attraverso la creazione di un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono al sicuro e supportati nell'esprimere le loro preoccupazioni.

Lo scopo della procedura di prevenzione di abusi e molestie è quello di prevenire e gestire le situazioni di molestie e abusi nei luoghi di lavoro. Ciò include la creazione di un ambiente lavorativo sicuro e rispettoso, la promozione della parità di trattamento e l'educazione sui comportamenti inappropriati. La procedura prevede anche l'utilizzo di canali di denuncia sicuri e confidenziali per i dipendenti, l'investigazione delle denunce e l'adozione di misure appropriate per proteggere i dipendenti e prevenire ulteriori abusi o molestie. L'obiettivo è quello di garantire un ambiente di lavoro equo e sicuro per tutti i dipendenti.

Quanto sopra è inserito, gestito e monitorato nell'ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere di Servizi Industriali Genova Sige srl e Sige Consulting srl Unipersonale e monitorato dal Comitato Guida della ns Organizzazione, composta da Stefano Frassetto (presidente), Stefano Mordegli e Laura Baiocchi.