		Pagina 1
	Rev.00 del 30/04/2026	UNI/PdR 125:2022
<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b>		

## 1. Identità aziendale e contesto

SOGEIN Srl è una società con sede a Senigallia, attiva dal 2000, che opera nel settore della consulenza tecnica e ingegneristica con particolare riferimento alla salute, sicurezza e gestione dei rischi negli ambienti di lavoro, sia fissi che mobili. Nel corso degli anni l'azienda ha sviluppato competenze specialistiche nella gestione della sicurezza nei cantieri, nelle attività legate alle reti gas e nei servizi di assistenza tecnica, formazione e supporto alle organizzazioni pubbliche e private.

Con oltre 100 addetti distribuiti sul territorio nazionale, SOGEIN riconosce che il proprio sviluppo è strettamente legato alla qualità delle proprie risorse umane. La natura delle attività svolte — spesso in contesti operativi complessi, cantieri e ambienti ad alta responsabilità — rende centrale il valore delle persone, delle competenze tecniche e della capacità di operare in sicurezza.

## 2. Impegno della Direzione e principi ispiratori


La Direzione di SOGEIN Srl si impegna formalmente ad adottare e mantenere attivo un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, con l'obiettivo non solo di conseguire la certificazione, ma di integrare strutturalmente i principi di equità, inclusione e valorizzazione delle diversità nei processi aziendali. Tale impegno è tanto più significativo in un settore — quello tecnico e ingegneristico — tradizionalmente caratterizzato da una minore presenza femminile.

La presente politica si fonda sui seguenti principi:

- Valorizzazione delle competenze tecniche e professionali indipendentemente dal genere
- Equità nei percorsi di crescita, anche nei ruoli tecnici e di responsabilità
- Rispetto della persona in tutti i contesti operativi, inclusi cantieri e ambienti industriali
- Prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione, molestia o comportamento non conforme
- Promozione dell'empowerment femminile come leva di crescita professionale e organizzativa
- Comunicazione interna ed esterna libera da stereotipi di genere, anche nelle attività di marketing
- Cultura aziendale basata su responsabilità, sicurezza e rispetto delle diversità

## 3. Campo di applicazione

La presente politica si applica a tutta l'organizzazione SOGEIN Srl, a tutti i siti operativi, alle sedi e a tutti i processi aziendali. Riguarda tutti gli addetti — dipendenti, collaboratori e lavoratori in qualsiasi forma contrattuale — e si estende alle comunicazioni rivolte alle parti interessate esterne (clienti, fornitori, partner, enti pubblici).

		Pagina 2
	Rev.00 del 30/04/2026	UNI/PdR 125:2022
<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b>		

#### 4. Comitato Guida e figura responsabile


La Direzione istituisce un Comitato Guida per la Parità di Genere, composto almeno dall'Amministratore Delegato (o suo delegato) e dal responsabile delle Risorse Umane (o figura equivalente). Il Comitato Guida è responsabile dell'efficace adozione, applicazione e aggiornamento della presente politica e del relativo Piano Strategico.

La Direzione nomina altresì una figura responsabile della parità di genere, in possesso di adeguate competenze organizzative e in materia di genere, con il compito di coordinare le attività previste dal sistema di gestione, monitorare i KPI e garantire la comunicazione interna ed esterna sui temi della parità.

#### 5. Impegni concreti

In coerenza con la UNI/PdR 125:2022 e con il proprio Sistema di Gestione Integrato, SOGEIN si impegna a:

- Garantire processi di selezione e assunzione basati su competenze, esperienza e capacità professionali, con descrizioni delle mansioni neutrali rispetto al genere e senza discriminazioni durante i colloqui (matrimonio, gravidanza, cura familiare)
- Assicurare pari opportunità di crescita, sviluppo e promozione, anche nei ruoli tecnici e di responsabilità, sulla base del merito
- Monitorare e promuovere l'equità retributiva a parità di ruolo, mansione e competenze, incluse le componenti variabili, i bonus e i benefit
- Favorire condizioni di lavoro che tengano conto delle esigenze di conciliazione vita-lavoro (smart working, flessibilità oraria, part-time reversibile), compatibilmente con le attività operative e di cantiere
- Predisporre programmi specifici a supporto della genitorialità (maternità e paternità), inclusi piani di re-inserimento, back-to-work e comunicazione durante il congedo
- Prevenire e gestire qualsiasi episodio di discriminazione, molestia o comportamento non rispettoso, attraverso un piano di prevenzione dedicato e meccanismi di segnalazione anonima (whistle-blowing)
- Promuovere attività di formazione e sensibilizzazione su parità di genere, stereotipi e unconscious bias a tutti i livelli, inclusi i vertici
- Garantire che la comunicazione interna ed esterna — incluse pubblicità e marketing — sia libera da stereotipi di genere e rispettosa delle diversità
- Assicurare la partecipazione equilibrata dei generi nei panel, eventi, convegni e tavole rotonde organizzati o patrocinati dall'azienda

		Pagina 3
	Rev.00 del 30/04/2026	UNI/PdR 125:2022
<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b>		

## 6. Piano Strategico e indicatori KPI

Il Comitato Guida redige e mantiene aggiornato un Piano Strategico per la Parità di Genere, che definisce obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e pianificati nel tempo, con indicazione delle responsabilità di attuazione.

Gli indicatori KPI sono strutturati secondo le 6 Aree previste dalla UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e Strategia (peso 15%)
- Governance (peso 15%)
- Processi HR (peso 10%)
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda (peso 20%)
- Equità remunerativa per genere (peso 20%)
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (peso 20%)

Il monitoraggio dei KPI avviene con frequenza almeno annuale ed è integrato nei processi di riesame della Direzione già previsti dal Sistema di Gestione Integrato. La certificazione di conformità viene sottoposta a rivalutazione con cadenza biennale da parte di un Organismo di Certificazione accreditato.

## 7. Integrazione nel Sistema di Gestione


Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere è sviluppato in coerenza e integrazione con il Sistema di Gestione Integrato già adottato da SOGEIN (Qualità, Sicurezza, Ambiente, Responsabilità Sociale) e comprende:

- Documentazione aggiornata e tracciabile del sistema (politica, piano strategico, procedure, registrazioni)
- Audit interni periodici condotti da team indipendenti, competenti e bilanciati per genere
- Raccolta e analisi dei dati disaggregati per genere
- Gestione strutturata delle situazioni non conformi e dei KPI non in linea, con piani di mitigazione
- Revisione periodica del sistema da parte dell'Alta Direzione con frequenza almeno annuale
- Meccanismi di segnalazione anonima (whistle-blowing) a tutela dei dipendenti che segnalano situazioni non conformi

## 8. Comunicazione e diffusione

La presente politica è:

- Approvata e sottoscritta dalla Direzione
- Comunicata a tutto il personale attraverso i canali aziendali
- Condivisa con le parti interessate (clienti, fornitori, partner istituzionali)
- Resa disponibile sul sito istituzionale di SOGEIN, in conformità a quanto richiesto dalla UNI/PdR 125:2022

		Pagina 4
	Rev.00 del 30/04/2026	UNI/PdR 125:2022
<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b>		

- Oggetto di formazione e sensibilizzazione al management e a tutti i livelli aziendali
- Revisionata o confermata periodicamente in fase di riesame della Direzione

#### **Approvazione e firma**

La Direzione

**SO.GE.IN. Srl**

*Senigallia, 30 aprile 2025*

Firma: \_\_\_\_\_

