

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Siggi Group Spa nasce nel 1966 come piccolo laboratorio artigiano di confezione tessile ed attualmente si occupa di progettazione, gestione della produzione e controllo del prodotto, confezione, fornitura e commercializzazione per enti pubblici ed aziende private di indumenti professionali per l'industria e l'outdoor, per il settore alimentare, sanitario, alberghiero, ristorazione, locali pubblici e centri benessere ; indumenti classificati come dispositivi di protezione individuale di I/II/III categoria anche multiprotettivi e ad alta visibilità e/o dispositivi medici; divise ed indumenti militari e per le forze dell'ordine, per il servizio pubblico, per gli istituti di vigilanza, per i corpi di polizia, soccorso e protezione civile; abbigliamento per bambini/e e la scuola; articoli di biancheria piana.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Siggi Group Spa ha implementato e mantiene attivo, secondo le norme internazionali di riferimento, un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità conforme alla UNI EN ISO 9001, per l'Ambiente conforme alla UNI EN ISO 14001, per la Sicurezza conforme alla UNI EN ISO 45001, per la Responsabilità Sociale conforme alla SA8000. Il nostro Sistema di Gestione Integrato si arricchisce oggi di un nuovo, fondamentale tassello: il Sistema di Gestione per la Parità di Genere. Questo passo certifica il nostro impegno concreto nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e che valorizzi l'empowerment femminile e le diversità a tutti i livelli.

La certificazione della prassi UNI/PdR 125, 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. Ciò è in linea con i nostri principi ispiratori sotto riportati.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Siggi Group Spa 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 Siggi Group Spa concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. equa partecipazione, anche qualitativa, delle donne al mercato del lavoro;
2. riduzione del divario retributivo fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
3. promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
4. implementazione di azioni di sensibilizzazione per il contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.
5. Sviluppo di una cultura equa ed inclusiva, promuovendo azioni specifiche in linea con il nostro programma V.I.T.A.E. <https://www.siggigroup.it/sostenibilita/>

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Siggi Group Spa 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.

Siggi Group Spa si impegna:

- a nominare un comitato guida per l'efficace adozione e continua efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere;
- a fornire tutte le risorse necessarie: finanziarie, umane e tecniche ed infrastrutturali al fine del conseguimento degli obiettivi sulla parità di genere, assegnando un budget aggiornato annualmente;
- 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 del proprio personale attraverso modalità 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.

PROCEDURE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

In affiancamento alle procedure integrate, Siggì Group Spa ha sviluppato delle procedure specifiche per la parità di genere ed un piano strategico relativo ai temi delineati nella UNI/PdR 125.

Nello specifico, gli impegni assunti da Siggì Group Spa sono:

1. Selezione ed assunzione (recruitment):
Assicurare processi di selezione equi e imparziali, per evitare discriminazioni basate sul genere e valorizzare le competenze di tutti/e i/le candidati/e.
2. Gestione della carriera:
Promuovere percorsi di carriera trasparenti e accessibili, supportando l'avanzamento di carriera di donne e uomini, e contrastando le barriere che possono rallentare la crescita professionale femminile.
3. Equità salariale:
Garantire una retribuzione equa per lavori di pari valore, contrastando il divario salariale di genere.
4. Genitorialità e cura:
Sostenere sia le madri che i padri, promuovendo il diritto alla genitorialità e favorendo la ripartizione più equa delle responsabilità di cura.
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance):
Offrire strumenti e flessibilità per consentire una migliore integrazione tra impegni professionali e vita privata, a beneficio di tutte e tutti.
6. Prevenzione delle molestie:
Creare un ambiente di lavoro sicuro, libero da qualsiasi forma di abuso, sia fisico, verbale che digitale, proteggendo così tutte le persone.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Ai fini di valutare l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, Siggì Group Spa procede al documento di revisione periodica degli obiettivi sulla parità di genere, conformemente alla Politica generale sulla parità di genere e quella integrata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, congiuntamente al Comitato Guida.

APPROVAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La Politica viene riesaminata annualmente in sede di revisione periodica del Comitato Guida e approvata in sede di Riesame annuale della Direzione, comunicata e diffusa a tutto il personale dell'organizzazione mediante l'affissione sulle bacheche aziendali e resa disponibile alle parti terze interessate attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale.

San Vito di Leguzzano, 03 Giugno 2026

L'Alta Direzione - Silvia Marta