	PROCEDURA PdR 125:2022		Riferimenti NORME UNI PdR 125 :2022		
	<i>POLITICA PARITA' DI GENERE</i>		Rev.	Pag.	Data
			00	1 / 5	18.04.2025

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MISSION E VISIONE STRATEGICA


Bigo Solutions S.r.l. è una società nata a luglio del 2018, che opera principalmente nell'ambito della telematica e dei servizi applicati al mondo dei trasporti ed ha sede in Provincia di Torino. Opera negli ITS (Intelligent Transport Systems) con particolare riferimento al settore dei trasporti pubblici, come integratore di sistemi di soluzioni telematiche Hardware e Software.

È stata fondata dall'ing. Bigotti, manager con esperienza internazionale e consolidato know-how nel settore dei trasporti derivante dalla collaborazione con le maggiori compagnie nazionali del settore tra cui GTT di Torino, ANM di Napoli, Start Romagna di Rimini, TIEMME Toscana Mobilità di Siena, Consorzio di Trasporti Toscana di Pistoia, CTM di Cagliari ed internazionali quali ad esempio il Comune di Bucarest ed il Comune di Tirana.

Il nostro pool di collaboratori e collaboratrici è composto da ingegneri e tecnici specializzati in ITS, in particolare nelle attività di sviluppo, gestione e formazione del SW relative ai sistemi di monitoraggio e controllo dei trasporti pubblici, sia nelle aree urbane che extraurbane, con integrazione e interfaccia di diverse piattaforme tecnologiche.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **Bigo Solutions srl** 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.

	PROCEDURA PdR 125:2022		Riferimenti NORME UNI PdR 125 :2022		
	<i>POLITICA PARITA' DI GENERE</i>		Rev.	Pag.	Data
			00	2 / 5	18.04.2025

Il conseguimento della certificazione per **Bigo Solutions srl** 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 **Bigo Solutions srl**, 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 **Bigo Solutions srl** concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ 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.

	PROCEDURA PdR 125:2022		Riferimenti NORME UNI PdR 125 :2022		
	<i>POLITICA PARITA' DI GENERE</i>		Rev.	Pag.	Data
			00	3 / 5	18.04.2025


L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di **Bigo Solutions srl** 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.

Bigo Solutions srl 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 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;

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

	PROCEDURA PdR 125:2022		Riferimenti NORME			
			UNI PdR 125 :2022			
	<i>POLITICA PARITA' DI GENERE</i>		Rev.	Pag.	Data	
			00	4 / 5	18.04.2025	

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere 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

Nello specifico, gli impegni assunti da **Bigo Solutions srl** sono:


1. Selezione ed assunzione (Recruitment)

Bigo Solutions srl si impegna a garantire un processo di **selezione trasparente, inclusivo e basato sul merito**, affidato a *personale interno* qualificato. Viene promossa l'equità di accesso alle opportunità professionali, con attenzione alla diversità di genere, età, background culturale e percorso formativo.

2. Gestione della carriera

L'azienda adotta pratiche di sviluppo professionale fondate su criteri oggettivi e verificabili, quali:

- Esperienza pregressa nel ruolo o in contesti analoghi,
 - Disponibilità alla crescita e alla formazione continua,
 - Anzianità di servizio come elemento di riconoscimento e valorizzazione.
- Tali criteri sono integrati in un sistema di valutazione delle performance e in piani di crescita individuali.

	PROCEDURA PdR 125:2022		Riferimenti NORME			
			UNI PdR 125 :2022			
	POLITICA PARITA' DI GENERE		Rev.	Pag.	Data	
			00	5 / 5	18.04.2025	

3. Equità salariale

Bigo Solutions promuove una **politica retributiva equa**, che riduce i divari salariali ingiustificati. La parità retributiva viene garantita indipendentemente da genere, età o provenienza.

4. Genitorialità e cura

L'azienda implementa *policies a supporto della genitorialità*, tra cui:

- flessibilità oraria,
- lavoro da remoto su richiesta,
- estensione dei congedi parentali oltre i minimi previsti dalla legge,
- rientro graduale post-maternità/paternità.

Questi strumenti sono gestiti e coordinati da figure interne dedicate per garantire supporto continuo ai genitori.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere, 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 la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

La direzione