

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	MOD-01-D
		REV. 0 del 08.01.2025

1. PREMESSA E IMPEGNO DELL'ORGANIZZAZIONE

UNITIVA S.r.l., consapevole del proprio ruolo nel promuovere un contesto di lavoro equo, inclusivo e sostenibile, adotta la presente **Politica per la Parità di Genere** come strumento fondante del proprio Sistema di Gestione conforme alla **UNI/PdR 125:2022**.

L'organizzazione riconosce che la valorizzazione delle differenze di genere e la promozione delle pari opportunità, oltre a costituire un dovere etico e sociale, rappresentano un **fattore strategico per la crescita, l'innovazione e la competitività aziendale**.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La Politica si applica a tutte le attività, funzioni e processi aziendali, con coinvolgimento di:

- tutto il personale dipendente, indipendentemente da genere, ruolo o contratto;
- collaboratori/trici, consulenti, fornitori e stakeholder che interagiscono stabilmente con l'organizzazione.

UNITIVA S.r.l. opera con meno di 50 dipendenti e, in virtù di ciò, adatta l'applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022 secondo i principi di proporzionalità, come previsto dalle **FAQ Accredia-UNI aggiornate a novembre 2024**.

3. OBIETTIVI GENERALI

L'obiettivo primario è:

“ASSICURARE LA PARITÀ DI GENERE RELATIVA ALLA PRESENZA E ALLA CRESCITA PROFESSIONALE DELLE DONNE ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE.”

Per il perseguimento di tale scopo, l'azienda definisce **obiettivi specifici e misurabili** riportati nel **Piano Strategico per la Parità di Genere**, coerenti con le sei aree di valutazione della UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità
- Equità remunerativa
- Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

4. PRINCIPI GENERALI

UNITIVA S.r.l. si impegna a:

- Promuovere **un ambiente di lavoro equo, rispettoso e inclusivo**, in cui ogni persona possa esprimere pienamente il proprio potenziale;
- **rimuovere ogni forma di discriminazione diretta o indiretta** basata sul genere;
- adottare **misure concrete per il miglioramento continuo** della parità di genere;
- garantire **trasparenza, tracciabilità e accessibilità** delle politiche retributive, formative e di carriera;
- **monitorare sistematicamente i KPI**, coinvolgendo attivamente le parti interessate;
- promuovere la **partecipazione delle donne nei ruoli di responsabilità**, compatibilmente con la dimensione e la struttura aziendale.

5. POLITICHE TEMATICHE SPECIFICHE

5.1 SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

UNITIVA garantisce un processo di selezione imparziale, basato su competenze e merito, privo di qualsiasi riferimento a genere, stato familiare o personale.

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	MOD-01-D
		REV. 0 del 08.01.2025

- La presenza femminile è monitorata rispetto al benchmark di settore (ATECO).
- I ruoli dirigenziali, ove presenti, sono assegnati sulla base di criteri trasparenti e non discriminatori.
- Le offerte di lavoro e le interviste sono strutturate per garantire **equità e inclusività**.

5.2 GESTIONE DELLA CARRIERA

UNITIVA assicura **pari accesso alle opportunità di sviluppo professionale** a tutti i dipendenti.

- I percorsi di carriera sono definiti per competenze e risultati, con attenzione al **bilanciamento di genere nei ruoli chiave**.
- Il monitoraggio del turnover e delle promozioni avviene con dati disaggregati per genere.

5.3 EQUITÀ SALARIALE

L'azienda garantisce **parità retributiva a parità di ruolo, responsabilità e performance**, in tutte le fasi del rapporto di lavoro.

- Viene assicurata **trasparenza nei criteri di erogazione di premi e benefit**.
- I dati retributivi sono **monitorati annualmente per individuare e correggere eventuali scostamenti di genere**.

5.4 GENITORIALITÀ E CURA

UNITIVA supporta attivamente la maternità e la paternità, promuovendo una **cultura aziendale che valorizzi i ruoli di cura**.

- Sono attivati programmi di informazione, orientamento al rientro e accompagnamento.
- Il congedo di paternità è incentivato e monitorato.
- Si promuove l'equilibrio tra vita privata e lavorativa attraverso **servizi di supporto alla genitorialità** (es. voucher, flessibilità).

5.5 CONCILIAZIONE VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

UNITIVA adotta politiche di conciliazione che bilancino le esigenze lavorative con il benessere psicofisico dei dipendenti.

- È previsto l'utilizzo di **orari flessibili, part-time, smart working e collegamenti da remoto**, ove compatibili con le esigenze operative.
- Le misure sono **accessibili a tutto il personale**, indipendentemente dal genere.

5.6 PREVENZIONE DI MOLESTIE E ABUSI

UNITIVA applica una politica di **tolleranza zero verso ogni forma di molestia o abuso**, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso.

- Sono attivate azioni preventive, formative e di comunicazione neutra rispetto al genere.
- È garantita la possibilità di **segnalare episodi in forma riservata**, con tutela piena da ritorsioni.
- Le segnalazioni possono avvenire anche tramite **sistemi di whistleblowing interni**.

6. ATTUAZIONE, COMUNICAZIONE E MIGLIORAMENTO

La Politica è:

- **adottata formalmente dalla Direzione;**
- **comunicata internamente** a tutto il personale e **pubblicata sul sito web aziendale** all'indirizzo www.unitiva.it;
- **oggetto di formazione obbligatoria** per i dipendenti;
- **revisione annuale** in sede di Riesame della Direzione, con il supporto del Comitato Guida Parità di Genere;
- **soggetta a miglioramento continuo**, anche sulla base dei risultati dei KPI e dei feedback ricevuti.



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-D

REV. 0 del 08.01.2025

Napoli, 08.01.2025

Approvato dalla Direzione
UNITIVA S.R.L.
Via Medina n. 40
80133 NAPOLI
Part. I.V.A. 08172641212